

АКТУАЛИЗИРОВАНО
Решением Ученого совета ИЦТЭ КГЭУ
Протокол №7 от 19.03.2024



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
КГЭУ «КАЗАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭНЕРГЕТИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «КГЭУ»)

УТВЕРЖДАЮ

Директор ИЦТЭ

_____ Ю.В. Торкунова

«28 » октября, 2020 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Введение в управление персоналом

(Наименование дисциплины в соответствии с РУП)

Направление подго-
товки

38.03.01 Экономика
(Код и наименование направления подготовки)

Направленность

Экономика предприятий и организаций ТЭК

Квалификация

Бакалавр

г. Казань, 2020

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с ФГОС ВО 3+ по направлению подготовки 38.03.01 «Экономка» (уровень бакалавриат), утвержденный Приказом Министерством образования и науки Российской Федерации от 12.11.2015 г. № 1327.

Программу разработал(и):

доцент, к.э.н. _____ Митрофанов А.Д.

старший преподаватель _____ Долонина Е.А.

Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры-разработчика ЭОП, протокол № 3 от 05.10.2020 г. Заведующий кафедрой И.Г. Ахметова

Программа рассмотрена и одобрена на заседании выпускающей кафедры:

Зав. кафедрой ЭОП Ахметова И.Г.
протокол № 3 от 05.10.2020 г.

Программа одобрена на заседании учебно-методического совета института Цифровых технологий и экономики, протокол № 2 от 26.10.2020 г.

Зам. директора института Цифровых технологий и экономики
_____ /В.В. Косулин/

Программа принята решением Ученого совета института Цифровых технологий и экономики протокол № 2 от 26.10.2020

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Целью освоения дисциплины «Введение в управление персоналом» является формирование системы знаний в области теории и практики управления персоналом в объеме необходимом для их практического использования.

Задачами дисциплины являются:

участие в составе коллектива исполнителей в организации работ по проектированию методов управления;

эффективное использование материальных, финансовых и людских ресурсов при производстве конкретных работ;

участие в составе коллектива исполнителей в оценке производственных и непроизводственных затрат на обеспечение безопасности транспортных процессов;

участие в составе коллектива исполнителей в проведении анализа затрат и результатов деятельности производственных подразделений и служб.

Компетенции, формируемые у обучающихся, запланированные результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с дескрипторами достижения компетенций:

Код и наименование компетенции	Запланированные результаты обучения по дисциплине (знать, уметь, владеть)
ПК-2: Способностью на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none">- основы социализации, профориентации и профессионализации персонала (З₁);- принципы формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации (З₂). <p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none">- оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владение навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала (У₁);- разрабатывать и внедрять требования к должностям, критериев подбора персонала и применять их на практике (У₂); <p><u>Владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none">- навыками использования технологий управления персоналом для решения стратегических и оперативных управленческих задач (В₁);- навыками организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды (В₂).

<p>ПК-7: Способностью, используя отечественные и зарубежные источники информации, собирать необходимые данные, проанализировать их и готовить информационный обзор и/или аналитический отчет.</p>	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - отечественные и зарубежные источники финансовой, банковской, страховой и биржевой информации (З1); - виды аттестации и другие видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации (З2). <p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - используя отечественные и зарубежные источники информации, собрать необходимые данные об управлении персоналом (У1). <p><u>Владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками представления результатов аналитической и исследовательской работы в виде выступления, доклада, информационного обзора, аналитического отчета, статьи по вопросам повышения эффективности управления персоналом (В1).
--	--

2. Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина «Введение в управление персоналом» относится к дисциплинам Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана по направлению подготовки бакалавров 38.03.01 «Экономика», направленность «Экономика организации и предприятий ТЭК»

Для освоения дисциплины обучающийся должен:

3. Входные требования для освоения дисциплины, предварительные условия:

знать:

- социальную значимость своей будущей профессии;
- основы организации деятельности малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта

уметь:

- критически оценивать свои достоинства и недостатки, наметить пути и выбрать средства развития достоинств и устранения недостатков;
- организовать деятельность малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта

владеть:

- навыками саморазвития, повышения своей квалификации и мастерства;
- базовыми инструментальными средствами, необходимыми для обработки экономических данных;
- вариантами финансово-экономического анализа при решении вопросов профессиональной деятельности.

3.1. Структура дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 6 зачетных единиц (ЗЕ), всего 216 часов, из которых 87 часов составляет контактная работа обучающегося с преподавателем (занятия лекционного типа 34 час., занятия семинарского типа (практические) 24 час., групповые консультации 2 часа., прием экзамена (КПА) - 1 час., самостоятельная работа обучающегося 28 часов. Практическая подготовка по виду профессиональной деятельности составляет 9 часов.

Вид учебной работы	Всего ЗЕ	Всего часов	Семестр 5
ОБЩАЯ ТРУДОЕМКОСТЬ ДИСЦИПЛИНЫ	6	216	216
КОНТАКТНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩЕГОСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ, в том числе:		87	87
Лекции (Лек)		34	34
Практические (семинарские) занятия (Пр)		48	48
Контроль самостоятельно работы (КСР)		2	2
Групповые консультации		2	2
КПА		1	1
САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩЕГОСЯ (СРС)		94	94
Подготовка к промежуточной аттестации в форме: <i>экзамена</i>		35	35
ФОРМА ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ (За – зачет, ЗО – зачет с оценкой, Э – экзамен)	Э		

3.2. Содержание дисциплины, структурированное по разделам и видам занятий

Разделы дисциплины	Семестр	Распределение трудоемкости (в часах) по видам учебной работы, включая СРС								Формируемые результаты обучения (знания, умения, навыки)	Литература	Формы текущего контроля успеваемости	Формы промежуточной аттестации	Максимальное количество баллов по балльно - рейтинговой системе
		Занятия лекционного типа	Занятия практического / семинарского типа	КСР	КПА	Групповые консультации	Самостоятельная работа студента, в т.ч.	Сдача зачета / экзамена	Итого					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Раздел 1. Управление персоналом как наука и практика	5	6	-				20		26	ПК-2 (З1, З2, У1, У2, В1)	Л.1.1., Л.1.2. Л. 2.1, Л. 2.2., Л.2.3.	Решение кейс-задач. Тестирование Контроль выполнения самостоятельной работы.	Экзамен	10
Раздел 2. Методологические основные подходы к оценке и управлению персоналом		10	16				26		52	ПК-2 (З1, З2, У1, У2, В1, В2) ПК-7 (З1, У1.)				15
Раздел 3. Стратегическое управление персоналом: кадровая политика и стратегия управления персоналом		10	20			2	24		56	ПК-2 (З1, З2, У1, У2, В1, В2) ПК-7 (З1, У1, В1)				20
Раздел 4. Материальное стимулирование персонала: системы и формы оплаты труда		8	12	2			24		46	ПК-2 (З1, З2, У2, В2)				15
<i>Экзамен</i>						1			35	36				
ИТОГО	216	34	48	2	1	2	94	35	216					100

4. Образовательные технологии

При проведении учебных занятий используются традиционные образовательные технологии (лекции в сочетании с практическими занятиями, самостоятельное изучение определённых разделов) и современные образовательные технологии, направленные на обеспечение развития у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств: групповые дискуссии, анализ ситуаций и имитационных моделей, работа в команде, преподавание дисциплины на основе результатов научных исследований с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей и т.п.

При реализации дисциплины «Введение в управление персоналом» по образовательной программе «Экономика предприятий и организаций ТЭК» направления подготовки бакалавров 38.03.01 «Экономика» применяются электронное обучение и дистанционные образовательные технологии.

В образовательном процессе используются:

- электронные образовательные ресурсы (ЭОР), размещенные в личных кабинетах студентов Электронного университета КГЭУ, URL: <http://e.kgeu.ru/>

5. Оценивание результатов обучения

Оценивание результатов обучения по дисциплине осуществляется в рамках текущего контроля успеваемости, проводимого по балльно-рейтинговой системе (БРС), и промежуточной аттестации.

Текущий контроль успеваемости осуществляется в течение семестра, включает: задания, выполненные индивидуально на практических (семинарских) занятиях, проведение компьютерного тестирования, контроль самостоятельной работы обучающихся в устной форме (Реферат).

Итоговой оценкой результатов освоения дисциплины является оценка, выставленная во время промежуточной аттестации обучающегося (экзамен) с учетом результатов текущего контроля успеваемости. Промежуточная аттестация в форме экзамена проводится письменно по билетам. На экзамен выносятся теоретические и практические задания, проработанные в течение семестра на учебных занятиях и в процессе самостоятельной работы обучающихся. Экзаменационные билеты содержат 2 теоретических заданий и 1 задание практического характера.

Обобщенные критерии и шкала оценивания уровня сформированности компетенции (дескрипторы достижения компетенции) по итогам освоения дисциплины:

Планируемые результаты обучения	Обобщенные критерии и шкала оценивания результатов обучения			
	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
	не зачтено	зачтено		
Полнота знаний	Уровень знаний ниже минималь-	Минимально допустимый уровень	Уровень знаний в объеме, соответст-	Уровень знаний в объеме, соответ-

	ных требований, имеют место грубые ошибки	знаний, имеет место много негрубых ошибок	вующем программе, имеет место несколько негрубых ошибок	ствующем программе подготовки, без ошибок
Наличие умений	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имеют место грубые ошибки	Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме
Наличие навыков (владение опытом)	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки, имеют место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов
Характеристика сформированности компетенции (дескриптора достижения компетенции)	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, умений, навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач, но требуется дополнительная практика по большинству практических задач	Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач
Уровень сформированности компетенции (дескриптора достижения компетенции)	Низкий	Ниже среднего	Средний	Высокий

Шкала оценки результатов обучения по дисциплине:

Код компетенции	Запланированные дескрипторы освоения дисциплины	Дескрипторы достижения компетенции			
		Высокий	Средний	Ниже среднего	Низкий
		Шкала оценивания			
		отлично	хорошо	удовлетворительно	неудовлетворительно
		зачтено			не зачтено
ПК-2: Способностью на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов	знать:				
	- основы социализации, профориентации и профессионализации персонала (З ₁)	Высокий уровень знаний основ социализации, профориентации и профессионализации персонала	С некоторыми недочетами высокий уровень знаний основ социализации, профориентации и профессионализации персонала	Минимально допустимый уровень знаний основ социализации, профориентации и профессионализации персонала	Ниже минимального уровня знаний основ социализации, профориентации и профессионализации персонала
	- принципы формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации (З ₂)	Высокий уровень знаний принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации	С некоторыми недочетами высокий уровень знаний принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации	Минимально допустимый уровень знаний принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации	Ниже минимального уровня знаний принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации
	уметь:				
	- оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владение навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала (У ₁);	Продемонстрированы в полном объеме все основные умения оценивать эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владение навыками получения обратной	С некоторыми недочетами продемонстрированы основные умения оценивать эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владение навыками получения обратной	Не в полном объеме продемонстрированы основные умения оценивать эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владение навыками получения обратной связи по результатам	Не продемонстрированы основные умения оценивать эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владение навыками получения обратной связи по результатам деловой оценки

		связи по результатам текущей деловой оценки персонала	связи по результатам текущей деловой оценки персонала	текущей деловой оценки персонала	персонала
	- разрабатывать и внедрять требования к должностям, критериев подбора персонала и применять их на практике (У ₂);	Продемонстрированы в полном объеме все основные умения разработки и внедрения требований к должностям, критериям подбора персонала и применения их на практике	С некоторыми недочетами продемонстрированы основные умения разработки и внедрения требований к должностям, критериям подбора персонала и применения их на практике	Не в полном объеме продемонстрированы основные умения разработки и внедрения требований к должностям, критериям подбора персонала и применения их на практике	Не продемонстрированы основные умения разработки и внедрения требований к должностям, критериям подбора персонала и применения их на практике
владеть:					
	- навыками использования технологий управления персоналом для решения стратегических и оперативных управленческих задач (В ₁);	Продемонстрированы навыки использования технологий управления персоналом для решения стратегических и оперативных управленческих задач	В целом продемонстрированы навыки использования технологий управления персоналом для решения стратегических и оперативных управленческих задач	Продемонстрирован минимальный набор навыков использования технологий управления персоналом для решения стратегических и оперативных управленческих задач	Не продемонстрированы навыки использования технологий управления персоналом для решения стратегических и оперативных управленческих задач
	- навыками организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды (В ₂).	Продемонстрированы навыки организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды	В целом продемонстрированы навыки организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды	Продемонстрирован минимальный набор навыков организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды	Не продемонстрированы навыки организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды

<p>ПК-7: Способностью, используя отечественные и зарубежные источники информации, собирать необходимые данные, проанализировать их и готовить информационный обзор и/или аналитический отчет.</p>	<p>знать:</p>				
	<p>- отечественные и зарубежные источники финансовой, банковской, страховой и биржевой информации (З₁);</p>	<p>Высокий уровень знаний отечественных и зарубежных источники финансовой, банковской, страховой и биржевой информации</p>	<p>С некоторыми недочетами высокий уровень знаний отечественных и зарубежных источники финансовой, банковской, страховой и биржевой информации</p>	<p>Минимально допустимый уровень знаний отечественных и зарубежных источники финансовой, банковской, страховой и биржевой информации</p>	<p>Ниже минимального уровня знаний отечественных и зарубежных источники финансовой, банковской, страховой и биржевой информации</p>
	<p>- виды аттестации и другие видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации (З₂).</p>	<p>Высокий уровень знаний видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации</p>	<p>С некоторыми недочетами высокий уровень знаний видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации</p>	<p>Минимально допустимый уровень знаний видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации</p>	<p>Ниже минимального уровня знаний видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации</p>
	<p>уметь:</p>				
	<p>- используя отечественные и зарубежные источники информации, собрать необходимые данные об управлении персоналом (У₁).</p>	<p>Продemonстрированы в полном объеме умения использовать отечественные и зарубежные источники информации, собрать необходимые данные об управлении персоналом</p>	<p>С некоторыми недочетами продемонстрированы в все умения использовать отечественные и зарубежные источники информации, собрать необходимые данные об управлении персоналом</p>	<p>Не в полном объеме продемонстрированы умения использовать отечественные и зарубежные источники информации, собрать необходимые данные об управлении персоналом</p>	<p>Не продемонстрированы в умения использовать отечественные и зарубежные источники информации, собрать необходимые данные об управлении персоналом.</p>
	<p>владеть:</p>				
<p>- навыками представления результатов аналитической и исследовательской работы в виде</p>	<p>Продemonстрированы в полном объеме навыки представления результатов аналитической и исследовательской</p>	<p>В целом продемонстрированы базовые навыки представления результатов аналитической и</p>	<p>Продemonстрирован минимальный набор навыков представления результатов аналитической и исследовательской</p>	<p>Не продемонстрирован минимальный набор навыков представления результатов аналитической и исследовательской</p>	

	выступления, доклада, информационного обзора, аналитического отчета, статьи по вопросам повышения эффективности управления персоналом (В1).	работы в виде выступления, доклада, информационного обзора, аналитического отчета, статьи по вопросам повышения эффективности управления персоналом	исследовательской работы в виде выступления, доклада, информационного обзора, аналитического отчета, статьи по вопросам повышения эффективности управления персоналом	работы в виде выступления, доклада, информационного обзора, аналитического отчета, статьи по вопросам повышения эффективности управления персоналом	работы в виде выступления, доклада, информационного обзора, аналитического отчета, статьи по вопросам повышения эффективности управления имущественным персоналом
Характеристика сформированности компетенции (индикатора достижения компетенции)	Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач, но требуется дополнительная практика по большинству практических задач	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач, но требуется дополнительная практика по большинству практических задач	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, умений, навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач

Оценочные материалы для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации приведены в Приложении к рабочей программе дисциплины. Полный комплект заданий и материалов, необходимых для оценивания результатов обучения по дисциплине, хранится на кафедре-разработчике в бумажном и электронном виде.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1. Учебно-методическое обеспечение

1. Основная литература

№ п/п	Автор(ы)	Наименование	Вид издания (учебник, учебное пособие, др.)	Место издания, издательство	Год издания	Адрес электронного ресурса	Кол-во экземпляров в библиотеке КГЭУ
1	Кибанов А.Я., Дуракова И.Б., Кибанова Л.Н.	Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации	Учебное пособие	Москва: Кнорус	2021	https://www.book.ru/book/936609	1
2	Тебекин А.В.	Стратегическое управление персоналом	учебно-практическое пособие	Москва: Кнорус	2020	https://book.ru/book/933510	1

2. Дополнительная литература

№ п/п	Автор(ы)	Наименование	Вид издания (учебник, учебное пособие, др.)	Место издания, издательство	Год издания	Адрес электронного ресурса	Кол-во экземпляров в библиотеке КГЭУ
1	Кибанов А.Я.	Управление персоналом	учебное пособие	М.: Кнорус	2020	https://www.book.ru/book/932267	1
2	Малкова Т.Б.	Управление персоналом в цифровой экономике	учебное пособие	М.: Русайнс	2018	https://www.book.ru/book/931300/	1
3	Лукашевич В.В.	Основы управления персоналом	учебное пособие	М.: Кнорус	2021	https://www.book.ru/book/938298	1

6.2. Информационное обеспечение

6.2.1. Электронные и интернет-ресурсы

№ п/п	Наименование электронных и интернет-ресурсов	Ссылка
1	Электронно-библиотечная система «book.ru»	https://www.book.ru/

6.2.2. Профессиональные базы данных

№ п/п	Наименование профессиональных баз данных	Адрес	Режим доступа
1	Федеральный образовательный портал «Экономика, социология, менеджмент»	http://ecsocman.hse.ru/	http://ecsocman.hse.ru/
2	Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования	http://fgosvo.ru	http://fgosvo.ru
3	Электронная библиотека диссертаций (РГБ)	diss.rsl.ru	diss.rsl.ru
4	Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU	http://elibrary.ru	http://elibrary.ru
5	Электронная библиотека диссертаций (РГБ)	diss.rsl.ru	diss.rsl.ru
6	Официальный сайт Государственной Думы Федерального собрания Российской Федерации	http://duma.gov.ru/	http://duma.gov.ru/
7	Web of Science	https://webofknowledge.com/	https://webofknowledge.com/
8	Scopus	https://www.scopus.com	https://www.scopus.com

6.2.3. Информационно-справочные системы

№ п/п	Наименование информационно-справочных систем	Адрес	Режим доступа
3	«Консультант Плюс»	http://consultant.ru	http://www.consultant.ru/
4	«Гарант»	http://www.garant.ru/	http://www.garant.ru/

6.2.4. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение дисциплины

№ п/п	Наименование программного обеспечения	Описание	Реквизиты подтверждающих документов
1	Windows 7 Профессиональная (Pro)	Пользовательская операционная система	ЗАО "СофтЛайнТрейд" №2011.25486 от 28.11.2011 Неискл. право. Бессрочно
2	Office Professional Plus 2007 Windows32 Russian DiskKit MVL CD	Пакет программных продуктов содержащий в себе необходимые офисные программы	ЗАО "СофтЛайнТрейд" №225/10 от 28.01.2010 Неискл. право. Бессрочно
3	Браузер Chrome	Система поиска информации в сети интернет	Свободная лицензия Неискл. право. Бессрочно
4	Браузер Firefox	Система поиска информации в сети интернет	Свободная лицензия Неискл. право. Бессрочно

5	OpenOffice	Пакет офисных приложений	Свободная лицензия Неискл. право. Бессрочно
6	LMS Moodle	ПО для эффективного онлайн-взаимодействия преподавателя и студента	Свободная лицензия Неискл. право. Бессрочно

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

№ п/п	Вид учебной работы	Наименование специальных помещений и помещений для СРС	Оснащенность специальных помещений и помещений для СРС
1	Лекционные занятия, текущий контроль, промежуточная аттестация	Помещение для проведения занятий лекционного типа, семинарских занятий	<p>Оснащение: доска аудиторная, переносное оборудование: ноутбук.</p> <p>Программное обеспечение: 1. Операционная система Windows 7 Профессиональная (сертифицированная ФСТЭК): договор ПО ЛИЦ № 0000/24, лицензиар – ЗАО «ТаксНет Сервис», тип (вид) лицензии – неискл. право, срок действия лицензии бессрочно. 2. Office Standard 2007 Russian OLP NL AcademicEdition+: договор №21/2010 от 04.05.2010, лицензиар - ЗАО «Софт Лайн Трейд», тип (вид) лицензии - неискл. право, срок действия лицензии - бессрочно 3. Браузер Chrome. Свободная лицензия, тип (вид) лицензии - неискл. право, срок действия лицензии - бессрочно.</p>
		Помещение для проведения занятий лекционного типа, семинарских занятий, текущего контроля и промежуточной аттестации	Оснащение: доска аудиторная, компьютер в составе с монитором, проектор
		Помещение для проведения занятий лекционного типа, семинарских занятий, текущего контроля и промежуточной аттестации, групповых и индивидуальных консультаций	<p>Оснащение: доска аудиторная, переносное оборудование: ноутбук.</p> <p>Программное обеспечение: 1.Операционная система Windows 7 Профессиональная (сертифицированная ФСТЭК): договор ПО ЛИЦ № 0000/24, лицензиар – ЗАО «ТаксНет Сервис», тип (вид) лицензии – неискл. право, срок действия лицензии бессрочно. 2. Office Standard 2007 Russian OLP NL AcademicEdition+: договор №21/2010 от 04.05.2010, лицензиар - ЗАО «Софт Лайн Трейд», тип (вид) лицензии - неискл. право, срок действия лицензии - бессрочно 3. Браузер Chrome. Свободная лицензия, тип (вид) лицензии - неискл. право, срок действия лицензии - бессрочно.</p>
2	Практические занятия, групповые и индивидуальные	Помещение для проведения занятий лекционного типа, семинарских	<p>Оснащение: доска аудиторная, переносное оборудование: ноутбук.</p> <p>Программное обеспечение: 1. Операционная система</p>

	консультации	занятий	<p>Windows 7 Профессиональная (сертифицированная ФСТЭК): договор ПО ЛИЦ № 0000/24, лицензиар – ЗАО «ТаксНет Сервис», тип (вид) лицензии – неискл. право, срок действия лицензии бессрочно.</p> <p>2. Office Standard 2007 Russian OLP NL AcademicEdition+: договор №21/2010 от 04.05.2010, лицензиар - ЗАО «Софт Лайн Трейд», тип (вид) лицензии - неискл. право, срок действия лицензии - бессрочно</p> <p>3. Браузер Chrome. Свободная лицензия, тип (вид) лицензии - неискл. право, срок действия лицензии - бессрочно.</p>
		Помещение для проведения занятий лекционного типа, семинарских занятий, текущего контроля и промежуточной аттестации	Оснащение: доска аудиторная, компьютер в составе с монитором, проектор
		Помещение для проведения занятий лекционного типа, семинарских занятий, текущего контроля и промежуточной аттестации, групповых и индивидуальных консультаций	<p>Оснащение: доска аудиторная, переносное оборудование: ноутбук.</p> <p>Программное обеспечение: 1.Операционная система Windows 7 Профессиональная (сертифицированная ФСТЭК): договор ПО ЛИЦ № 0000/24, лицензиар – ЗАО «ТаксНет Сервис», тип (вид) лицензии – неискл. право, срок действия лицензии бессрочно.</p> <p>2. Office Standard 2007 Russian OLP NL AcademicEdition+: договор №21/2010 от 04.05.2010, лицензиар - ЗАО «Софт Лайн Трейд», тип (вид) лицензии - неискл. право, срок действия лицензии - бессрочно</p> <p>3. Браузер Chrome. Свободная лицензия, тип (вид) лицензии - неискл. право, срок действия лицензии - бессрочно.</p>
3	Самостоятельная работа обучающегося	Помещение для самостоятельной работы	<p>Оснащение: моноблок (30 шт.), система видеонаблюдения (6 видеокamer), проектор, экран</p> <p>Программное обеспечение:</p> <p>1. Windows 10: договор № Tr096148 от 29.09.2020, лицензиар - ООО "Софтлайн трейд", тип (вид) лицензии - неискл. право, срок действия лицензии - до 14.09.2021</p> <p>2. Office Standard 2007 Russian OLP NL AcademicEdition+: договор №21/2010 от 04.05.2010, лицензиар - ЗАО «Софт Лайн Трейд», тип (вид) лицензии - неискл. право, срок действия лицензии – бессрочно</p> <p>3. Браузер Chrome, свободная лицензия, тип (вид) лицензии – неискл.право, срок действия лицензии – бессрочно.</p> <p>4. LMS Moodle, свободная лицензия, тип (вид) лицензии – неискл.право, срок действия лицензии - бессрочно.</p>

4	Хранение и профилактическое обслуживание учебного оборудования	Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования	Оборудование: комплект для оборудования диагностики оргтехники и медиатехники, комплект оборудования и инструмента для ремонта оргтехники и медиатехники, комплектующие для ремонта, комплект электроинструмента для проведения монтажных работ
---	--	---	---

8. Особенности организации образовательной деятельности для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Лица с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) и инвалиды имеют возможность беспрепятственно перемещаться из одного учебно-лабораторного корпуса в другой, подняться на все этажи учебно-лабораторных корпусов, заниматься в учебных и иных помещениях с учетом особенностей психофизического развития и состояния здоровья.

Для обучения лиц с ОВЗ и инвалидов, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, обеспечены условия беспрепятственного доступа во все учебные помещения. Информация о специальных условиях, созданных для обучающихся с ОВЗ и инвалидов, размещена на сайте университета www/kgeu.ru. Имеется возможность оказания технической помощи ассистентом, а также услуг сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков.

Для адаптации к восприятию лицами с ОВЗ и инвалидами с нарушенным слухом справочного, учебного материала по дисциплине обеспечиваются следующие условия:

- для лучшей ориентации в аудитории, применяются сигналы оповещения о начале и конце занятия (слово «звонок» пишется на доске);
- внимание слабослышащего обучающегося привлекается педагогом жестом (на плечо кладется рука, осуществляется нерезкое похлопывание);
- разговаривая с обучающимся, педагогический работник смотрит на него, говорит ясно, короткими предложениями, обеспечивая возможность чтения по губам.

Компенсация затруднений речевого и интеллектуального развития слабослышащих обучающихся проводится путем:

- использования схем, диаграмм, рисунков, компьютерных презентаций с гиперссылками, комментирующими отдельные компоненты изображения;
- регулярного применения упражнений на графическое выделение существенных признаков предметов и явлений;
- обеспечения возможности для обучающегося получить адресную консультацию по электронной почте по мере необходимости.

Для адаптации к восприятию лицами с ОВЗ и инвалидами с нарушениями зрения справочного, учебного, просветительского материала, предусмотренного образовательной программой по выбранному направлению подготовки, обеспечиваются следующие условия:

- ведется адаптация официального сайта в сети Интернет с учетом особых потребностей инвалидов по зрению, обеспечивается наличие крупношрифтовой

справочной информации о расписании учебных занятий;

- педагогический работник, его собеседник (при необходимости), присутствующие на занятии, представляются обучающимся, при этом каждый раз называется тот, к кому педагогический работник обращается;

- действия, жесты, перемещения педагогического работника коротко и ясно комментируются;

- печатная информация предоставляется крупным шрифтом (от 18 пунктов), тотально озвучивается;

- обеспечивается необходимый уровень освещенности помещений;

- предоставляется возможность использовать компьютеры во время занятий и право записи объяснений на диктофон (по желанию обучающихся).

Форма проведения текущей и промежуточной аттестации для обучающихся с ОВЗ и инвалидов определяется педагогическим работником в соответствии с учебным планом. При необходимости обучающемуся с ОВЗ, инвалиду с учетом их индивидуальных психофизических особенностей дается возможность пройти промежуточную аттестацию устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п., либо предоставляется дополнительное время для подготовки ответа.

9. Методические рекомендации для преподавателей по организации воспитательной работы с обучающимися

Методическое обеспечение процесса воспитания обучающихся выступает одним из определяющих факторов высокого качества образования. Преподаватель вуза, демонстрируя высокий профессионализм, эрудицию, четкую гражданскую позицию, самодисциплину, творческий подход в решении профессиональных задач, в ходе образовательного процесса способствует формированию гармоничной личности.

При реализации дисциплины преподаватель может использовать следующие методы воспитательной работы:

- методы формирования сознания личности (беседа, диспут, внушение, инструктаж, контроль, объяснение, пример, самоконтроль, рассказ, совет, убеждение и др.);
- методы организации деятельности и формирования опыта поведения (задание, общественное мнение, педагогическое требование, поручение, приучение, создание воспитывающих ситуаций, тренинг, упражнение, и др.);
- методы мотивации деятельности и поведения (одобрение, поощрение социальной активности, порицание, создание ситуаций успеха, создание ситуаций для эмоционально-нравственных переживаний, соревнование и др.)

При реализации дисциплины преподаватель должен учитывать следующие направления воспитательной деятельности:

Гражданское и патриотическое воспитание:

- формирование у обучающихся целостного мировоззрения, российской идентичности, уважения к своей семье, обществу, государству, принятым в семье и обществе духовно-нравственным и социокультурным ценностям, к национальному, культурному и историческому наследию, формирование стремления к его сохранению и развитию;
- формирование у обучающихся активной гражданской позиции, основанной на традиционных культурных, духовных и нравственных ценностях российского общества, для повышения способности ответственно реализовывать свои конституционные права и обязанности;
- развитие правовой и политической культуры обучающихся, расширение конструктивного участия в принятии решений, затрагивающих их права и интересы, в том числе в различных формах самоорганизации, самоуправления, общественно-значимой деятельности;
- формирование мотивов, нравственных и смысловых установок личности, позволяющих противостоять экстремизму, ксенофобии, дискриминации по социальным, религиозным, расовым, национальным признакам, межэтнической и межконфессиональной нетерпимости, другим негативным социальным явлениям.

Духовно-нравственное воспитание:

- воспитание чувства достоинства, чести и честности, совестливости, уважения к родителям, учителям, людям старшего поколения;
- формирование принципов коллективизма и солидарности, духа милосердия и сострадания, привычки заботиться о людях, находящихся в трудной жизненной ситуации;
- формирование солидарности и чувства социальной ответственности по отношению к людям с ограниченными возможностями здоровья, преодоление психологических барьеров по отношению к людям с ограниченными возможностями;
- формирование эмоционально насыщенного и духовно возвышенного отношения к миру, способности и умения передавать другим свой эстетический опыт.

Культурно-просветительское воспитание:

- формирование уважения к культурным ценностям родного города, края, страны;
- формирование эстетической картины мира;
- повышение познавательной активности обучающихся.

Научно-образовательное воспитание:

- формирование у обучающихся научного мировоззрения;
- формирование умения получать знания;
- формирование навыков анализа и синтеза информации, в том числе в профессиональной области.

Физическое воспитание:

- формирование ответственного отношения к своему здоровью, потребности в здоровом образе жизни;
- формирование культуры безопасности жизнедеятельности;
- формирование системы мотивации к активному и здоровому образу жизни, занятиям спортом, культуры здорового питания и трезвости.

Профессионально-трудовое воспитание:

- формирование добросовестного, ответственного и творческого отношения к разным видам трудовой деятельности;
- формирование навыков высокой работоспособности и самоорганизации, умение действовать самостоятельно, мобилизовать необходимые ресурсы, правильно оценивая смысл и последствия своих действий;

Экологическое воспитание:

- формирование экологической культуры, бережного отношения к родной земле, экологической картины мира, развитие стремления беречь и охранять природу;

3.1. Структура дисциплины для бакалавров заочной формы обучения

Вид учебной работы	Всего ЗЕ	Всего часов	Курс 3
ОБЩАЯ ТРУДОЕМКОСТЬ ДИСЦИПЛИНЫ	6	216	216
КОНТАКТНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩЕГОСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ, в том числе:		23	23
Лекции (Лек)		8	8
Практические (семинарские) занятия (Пр)		10	10
Контроль самостоятельно работы (КСР)		4	4
КПА		1	1
САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩЕГОСЯ (СРС)		185	185
Подготовка к промежуточной аттестации в форме: <i>экзамена</i>		8	8
ФОРМА ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ (Э – экзамен)	Э		

Лист внесения изменений

Дополнения и изменения в рабочей программе дисциплины с 2021/2022 учебного года

В программу вносятся следующие изменения:

1. РПД дополнена разделом 9 «Методические рекомендации для преподавателей по организации воспитательной работы с обучающимися».

Программа и рассмотрена на заседании выпускающей кафедры ЭОП:

Протокол №14 от 07.06.2021

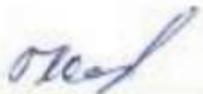
Зав.кафедрой ЭОП



Ахметова И.Г.

Программа одобрена методическим советом ИЦТЭ от 22.06.2021, протокол №11

Зам.директора ИЦТЭ



Косулин В.В.

*Приложение к рабочей
программе дисциплины*



КГЭУ

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«КАЗАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭНЕРГЕТИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «КГЭУ»)

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине

Введение в управление персоналом

(Наименование дисциплины в соответствии с РУП)

Направление
подготовки

38.03.01 Экономика

(Код и наименование направления подготовки)

Направленность(и) (профиль(и)) Экономика и организация и предприятий ТЭК

(Наименование направленности (профиля) образовательной программы)

Квалификация

Бакалавр

(Бакалавр / Магистр)

г. Казань, 20____

Оценочные материалы по дисциплине «Введение в управление персоналом» - комплект контрольно-измерительных материалов, предназначенных для оценивания результатов обучения на соответствие индикаторам достижения компетенций ПК-2, ПК-7.

Оценивание результатов обучения по дисциплине осуществляется в рамках текущего контроля успеваемости, проводимого по балльно-рейтинговой системе (БРС), и промежуточной аттестации.

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание процесса обучения по дисциплине. При текущем контроле успеваемости используются следующие оценочные средства: задания, выполненные индивидуально на практических (семинарских) занятиях (кейс-задачи), проведение компьютерного тестирования, контроль самостоятельной работы обучающихся в устной форме (Реферат).

Промежуточная аттестация имеет целью определить уровень достижения запланированных результатов обучения по дисциплине за 3 курс, 5 семестр. Форма промежуточной аттестации экзамен.

Оценочные материалы включают задания для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся, разработанные в соответствии с рабочей программой дисциплины.

1. Технологическая карта

Семестр 5

Номер раздела/ темы дис- циплины	Вид СРС	Наимено- вание оценочно го средства	Заплани- рованные дескрипторы освоения дисциплине	Уровень освоения дисциплины, баллы			
				неудов-но не зачтено	удов-но	хорошо	отлично
				низкий	ниже среднего	средний	высокий
Текущий контроль успеваемости							
1	Изучение теоретического материала, самостоятельное решение кейс- задач, подготовка к тестированию	КЗ, тест, Рфр	ПК-2 (З1, У1, У2, В1)	менее 3	3 - 4	4 - 6	7 - 10
2	Изучение теоретического материала, самостоятельное решение кейс- задач, подготовка к тестированию	КЗ, тест, Рфр	ПК-2 (З2, У2, В1, В2) ПК-7 (З1, У1, В1)	менее 8	8 - 10	10 - 13	13 - 15

3	Изучение теоретического материала, самостоятельное решение кейс-задач, подготовка к тестированию	КЗ, тест, Рфр	ПК-2 (З ₂ , У ₁ , У ₂ , В ₁ , В ₂) ПК-7 (З ₁ , У ₁ , В ₁)	менее 16	16 - 17	18 - 19	19-20
4	Изучение теоретического материала, самостоятельное решение кейс-задач, подготовка к тестированию	КЗ, тест, Рфр	ПК-2 (З ₁ , З ₂ , У ₁ , В ₂)	менее 8	8 - 10	10 - 11	13 - 13
Всего баллов				менее 35	35-39	40-49	50-60
Промежуточная аттестация							
	Подготовка к экзамену	Экзаменационные билеты	ПК-2, ПК-7	менее 20	30	30-35	35-40
Итого баллов				менее 55	55-69	70-84	85-100

2. Перечень оценочных средств

Краткая характеристика оценочных средств, используемых при текущем контроле успеваемости обучающегося по дисциплине:

Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Оценочные материалы
Кейс-задача (КЗ)	Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы	Задания для решения кейс-задачи
Тест (Тест)	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося	Комплект тестовых заданий
Реферат (Рфр)	Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее	Темы рефератов
Экзаменационные билеты	Экзаменационные билеты содержат 2 теоретических задания и 1 задание практического характера	Комплект экзаменационных билетов

3. Фонд оценочных средств текущего контроля успеваемости обучающихся

Наименование оценочного средства	Кейс-задачи (КЗ)
Представление и содержание оценочных материалов	<p>Решение кейсов, заключается в постановке и решении конкретных проблем на основе систематизации информации. Данный вид работы способствует развитию мышления, творческих навыков, усвоению знаний, компетенций, приобретенных в ходе активного исследования и самостоятельного решения задач.</p> <p>Полученный опыт позволяет студентам ставить и решать различные задачи как стандартные, так и нестандартные, связанные с их дальнейшей профессиональной деятельностью.</p> <p>Кейсы и ответы на них оформляются письменно. В своем решении студенты должны:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) сформулировать причины возникновения ситуации, спрогнозировать поведение участников кейса, обосновать необходимость получения дополнительных данных и определить источники их получения; 2) продемонстрировать знания и умения относительно использования ситуативного и системного подхода, широты взглядов на проблему; 3) разработать и продемонстрировать программу мероприятий, направленную на реализацию решения проблемы с помощью одного из научных методов (например, аналитического): проанализировать входные данные, превратить их в информацию; сформулировать проблему, цели и миссию; выдвинуть возможные гипотезы и альтернативные варианты решения задачи; предложить направления их реализации, оценить итог. <p><u>Раздел 1. Управление персоналом как наука и практика</u></p> <p>Данное предприятие планирует увеличить объем производства на 15 %, без изменения структуры производства т. е. придерживается стратегии ограниченного роста. В данном случае для планирования персонала необходимо воспользоваться методом скорректированной экстраполяции, так как наряду с увеличением производства продукции прогнозируется изменение еще двух факторов, влияющих на численность персонала: производительность труда и эффективность использования рабочего времени.</p> <p><u>Раздел 2. Методологические основные подходы к оценке и управлению персоналом</u></p> <p>Бригадой за 21 рабочий день первого месяца были изготовлены:</p> <ul style="list-style-type: none"> 2000 валов, при норме трудоемкости изготовления 0,25 человеко-часа; 1400 шестерен, при норме трудоемкости 0,45 ч-ч; 1500 крышек редуктора, при норме трудоемкости 0,3 ч-ч; 1000 кронштейнов, при норме трудоемкости 0,1 ч-ч. <p>Во втором месяце была внедрена новая технология, позволяющая повысить производительность изготовления валов на 25%, и изготовления крышек редуктора на 20%. Таким образом, нормы трудоемкости изменились. Бригаду покинул один работник, но за 20 дней второго месяца было изготовлено:</p>

валов-2500;
 шестеренок - 1000;
 крышек редуктора - 2000;
 кронштейнов – 1340.

Раздел 3. Стратегическое управление персоналом: кадровая политика и стратегия управления персоналом

Рассчитайте эффективность инвестиций в человеческий капитал специалиста с денежной точки зрения и с точки зрения определения сегодняшней ценности будущих выгод. Условие: Проводимые исследования величины и окупаемости потенциала специалиста установили величину стоимостной оценки его потенциала в размере 390 тыс.руб. Процентная ставка в банке – 10%. Количество лет использования знаний –38. Среднее ожидаемое увеличение заработка специалиста в течение трудовой деятельности 15,5 тыс.руб.; ставка дисконтирования 0,04.

Раздел 4. Материальное стимулирование персонала: системы и формы оплаты труда

Определите, как изменится число занятых работников, интенсивность труда, средний заработок рабочего и расход предпринимателя на упаковку одного изделия, если произойдет замена старой системы организации труда на новую (исходные данные приведены в таблице).

Данные об упаковочном производстве	Старая система	Новая система
Число рабочих, занятых упаковкой производимой продукции	50	30
Средняя интенсивность труда одного рабочего, шт.	20	48
Средний заработок одного рабочего, ден. ед.	200	300

Критерии оценки и шкала оценивания в баллах

При оценке выполненного задания учитываются следующие критерии:

- Умение пользоваться материалом
 - использование имеющихся в распоряжении данных, чтобы разработать подробный и обоснованный план действий - 2 балла;
 - использование имеющихся в распоряжении данных, для разработки подробного и обоснованного плана действий с помощью преподавателя - 1 балл;
 - не умение использовать имеющиеся в распоряжении данные – 0 баллов.
- Решение кейс-задачи
 - проведение тщательного анализа ситуации, непосредственного решения в установленные временные рамки – 2 балла;
 - проведение не полного анализа ситуации, непосредственного решения задачи в установленные временные рамки – 1 балл;
 - отсутствие решения кейс-задачи – 0 баллов.
- Последовательность изложения
 - содержание материала раскрыто последовательно, достаточно хорошо продумано – 2 балла;
 - последовательность изложения материала недостаточно продумана – 1 балл;
 - путаница в изложении материала – 0 баллов;

	<p>4. Владение речью и терминологией -материал изложен грамотным языком, с точным использованием терминологии – 2 балла; -в изложении материала имелись затруднения и допущены ошибки в определении понятий и в использовании терминологии – 1 балл; -допущены ошибки в определении понятий – 0 баллов;</p> <p>5. Уровень теоретического анализа -показано умение делать обобщение, выводы, сравнение – 2 балла; -обобщение, выводы, сравнение делаются с помощью преподавателя – 1 балл; -полное неумение делать обобщение, выводы, сравнения – 0 баллов; Количество баллов: максимум – 10</p>
Наименование оценочного средства	Тест (Тест)
Представление и содержание оценочных материалов	<p>Комплект тестовых заданий. Тест содержит 10 вопросов с заданиями 4-х типов (закрытые, открытые тесты, тесты на упорядочение, на установление соответствия) для выполнения с использованием компьютерной техники.</p> <p><u>Раздел 1. Управление персоналом как наука и практика</u></p> <p>1.Какое управленческое действие не относится к функциям менеджмента персонала? а) планирование; б) прогнозирование; в) мотивация; г) составление отчетов; д) организация. Ответ: г</p> <p>2. Управленческий персонал включает: а) вспомогательных рабочих; б) сезонных рабочих; в) младший обслуживающий персонал; г) руководителей, специалистов; д) основных рабочих. Ответ: г</p> <p>3. Японскому менеджменту персонала не относится: а) пожизненный наем на работу; б) принципы старшинства при оплате и назначении; в) коллективная ответственность; г) неформальный контроль; д) продвижение по карьерной иерархии зависит от профессионализма и успешно выполненных задач, а не от возраста рабочего или стажа. Ответ: д</p> <p>4. С какими дисциплинами не связана система наук о труде и персонале? а) «Экономика труда»; б) «Транспортные системы»; в) «Психология»;</p>

- г) «Физиология труда»;
 - д) «Социология труда».
- Ответ: б

5. Должностная инструкция на предприятии разрабатывается с целью:

- а) определение определенных квалификационных требований, обязанностей, прав и ответственности персонала предприятия;
- б) найма рабочих на предприятие;
- в) отбора персонала для занимаемая определенной должности;
- г) согласно действующему законодательству;
- д) достижения стратегических целей предприятия.

Ответ: а

6. ... наука, изучающая и описывающая профессии и специальности

Ответ: профессиология

7. Если результаты деятельности работника неудовлетворительны, то как руководителю предпочтительнее сообщить об этом:

- а) высказать свою оценку сотруднику публично
- б) высказаться в отношении отдельных достижений сотрудника и подробнее остановиться на тех результатах, которые не удовлетворяют руководство компании
- в) вообще не говорить работнику о характере данной ему оценки, а сразу принять соответствующие меры
- г) высказать свою оценку в СМИ фирмы

Ответ: б

8. Завышение размеров вознаграждения сотрудника обычно приводит к:

- а) снижению мотивации работника
- б) постоянному увеличению эффективности его работы
- в) временному уменьшению эффективности его работы
- г) временному увеличению эффективности его работы
- д) постоянному уменьшению эффективности его работы

Ответ: г

9. Соответствие:

1. Планирование 2. Организация	а) Модернизация производства и приобретение нового высокотехнологичного оборудования
	б) Соблюдение норм безопасности
	в) Увеличение объемов производства
	г) Наличие специализированного инвентаря

Ответ: 1-а,в; 2-б,г

10. Какой из ниже перечисленных пунктов нельзя отнести к

факторам, лежащим в основе критериев оценки персонала?

- а) знания
- б) способность к развитию
- в) качество выполнения работы
- г) способности к руководству
- д) возраст работника

Ответ: д

Раздел 2. Методологические основные подходы к оценке и управлению персоналом

1. Какой метод в области совершенствования управления персоналом получил наибольшее распространение:

- а) метод аналогий
- б) метод творческих совещаний

Ответ: а

2. К каким методам управления персоналом Вы отнесете разработку положений, должностных инструкций:

- а) социально-психологические
- б) административные
- в) экономические

Ответ: б

3. Какой перечень задач точнее характеризует содержание управления персоналом. Выбрать и указать только одну группу задач управления персоналом:

- а) планирование и развитие профессиональной карьеры, б) стимулирование труда, профессиональное обучение
- использование собственных человеческих ресурсов, разделение труда, укрепление дисциплины труда
- в) найм персонала, организация исполнения работы, оценка, вознаграждение и развитие персонала

Ответ: в

4. Какие методы наиболее эффективны для обучения персонала поведенческим навыкам (ведение переговоров, проведение заседаний, работа в группе). При необходимости указать несколько:

- а) ученичество и наставничество
- б) видеотренинг
- в) инструктаж
- г) деловые игры
- д) лекция

Ответ: б, в, и

5. Метод оценки персонала, предполагающий письменный отчет или устное выступление с анализом выполнения плана работы и личных обязательств, называется:

- а) анкетный опрос
- б) самооценка
- в) интервью
- г) шкалирование

д) парные сравнения

Ответ: б

6. Чем отличается оценка деятельности в форме западного варианта аттестации (performance appraisal) от традиционной аттестации персонала (формальный классический государственный вариант)?

а) оценка деятельности накладывает ответственность за результаты деятельности на работника и менеджеров в отличие от аттестации

б) ничем не отличается

в) аттестацию проводят коллеги работника, а оценку специальная комиссия

г) оценка, в отличие от аттестации, проводится по желанию работника

д) оценка деятельности всегда закрепляется официальным документом, решением о заработной плате, продвижении, в отличие от аттестации

Ответ: д

7. Какой перечень задач точнее характеризует содержание управления персоналом. Выбрать и указать только одну группу задач управления персоналом:

а) планирование и развитие профессиональной карьеры, стимулирование труда, профессиональное обучение

б) использование собственных человеческих ресурсов, разделение труда, укрепление дисциплины труда

в) найм персонала, организация исполнения работы, оценка, вознаграждение и развитие персонала

г) контроль за соблюдением трудового законодательства администрацией предприятия

Ответ: в

8. Соответствие:

1. Контроль 2. Координация	а) Контроль рабочего времени и качества работы персонала
	б) Устранение помех и отклонения от заданного режима работы
	в) Проведение совещаний, сплочение коллектива
	г) Решение спорных ситуаций

Ответ: 1-а; 2-б,в,г

9. Оценка персонала представляет собой процедуру, которая проводится с целью:

а) выявление уровня соответствия личностных качеств работника, количественных и качественных результатов его деятельности определенным требованиям

б) выявление уровня личностных и профессиональных качеств работника

в) выявление уровня соответствия личностных качеств работника занимаемой должности

г) выявление уровня соответствия личностных качеств работника определенным требованиям

Ответ: а

10. Специальная комплексная оценка сильных и слабых сторон деятельности работника, проверка степени их соответствия требованиям занимаемой должности – это:

Ответ: оценка персонала

Раздел 3. Стратегическое управление персоналом: кадровая политика и стратегия управления персоналом

1. Возрастание роли стратегического подхода к управлению персоналом в настоящее время связано (выбрать и указать только одну группу факторов):

а) с высокой монополизацией и концентрацией российского производства;

б) с регионализацией экономики и целенаправленной структурной перестройкой занятости

в) с ужесточением конкуренции во всех ее проявлениях, ускорением темпов изменения параметров внешней среды и возрастанием неопределенности ее параметров во времени

Ответ: в

2. Принцип комплексности подразумевает:

а) учет всех факторов, воздействующих на систему управления персоналом

б) ориентированность на развитие производства, опережение функций управления персоналом функций, направленных на обеспечение функционирования производства

в) многовариантную проработку предложений по формированию системы управления персоналом и выбор наиболее рационального варианта для конкретных условий производства

Ответ: а

3. Форма организации рабочего времени, при которой для отдельных сотрудников или их группы допускается саморегулирование начала, окончания и общей продолжительности рабочего дня представляет использование:

а) гибких режимов рабочего времени

б) частичной занятости.

в) стандартных режимов работы

Ответ: а

4. ... индивидуально осознанная позиция и поведение, связанное с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека

Ответ: карьера

5. В системе мотивации и стимулирования при закрытой кадровой политике для персонала более значимыми являются:

- а) Материальные стимулы.
- б) гарантии (удовлетворение потребности в стабильности, безопасности с учетом социального статуса работника).
- в) Отсутствие жесткой системы наказаний.
- г) Все ответы верны.

Ответ: б

6. При разработке системы и принципов кадровой работы на стадии формирования организации не проводится:

- а) Выбор и формирование кадровой политики организации.
- б) Формирование структуры кадровой службы организации.
- в) Разработка системы поиска и хранения кадровой информации.
- г) Выбор между ориентацией на функционирование в традиционных условиях и дальнейшим развитием организации.

Ответ: г

7. Соответствие:

1. Планирование 2. Координация	а) Модернизация производства и приобретение нового высокотехнологичного оборудования
	б) Проведение совещаний, сплочение коллектива
	в) Увеличение объемов производства
	г) Устранение помех и отклонения от заданного режима работы

Ответ: 1-а,в; 2-б,г

8. Организационный подход к управлению персоналом - это:

- а) Совокупность основных функций и направлений кадровой работы.
- б) Совокупность функциональных служб, выполняющих функции по управлению персоналом
- в) Организация работы персонала предприятия.
- г) Самостоятельное направление в системе менеджмента предприятия.

Ответ: б

9. Функциональный подход к управлению персоналом — это:

- а) Совокупность основных функций и направлений кадровой работы.
- б) Совокупность функциональных служб, выполняющих функции по управлению персоналом
- в) доведение до работников функций, предусмотренных должностными инструкциями.
- г) Самостоятельное направление в системе менеджмента предприятия.

Ответ: а

10. При разработке системы и принципов кадровой работы на стадии формирования организации не проводится:

- а) Выбор и формирование кадровой политики организации.
- б) Формирование структуры кадровой службы организации.
- в) Разработка системы поиска и хранения кадровой информации.
- г) Выбор между ориентацией на функционирование в традиционных условиях и дальнейшим развитием организации.

Ответ: г

Раздел 4. Материальное стимулирование персонала: системы и формы оплаты труда

1. Какой комплекс кадровых мероприятий уменьшает приток новых людей и идей в организацию:

- а) компенсационная политика
- б) продвижение изнутри
- в) использование международных кадров

Ответ: б

2. В какой период профессиональной деятельности формируется мотивация труда?

- а) после признания важности труда
- б) после приобретения трудового стажа 10-15 лет
- в) после получения желаемой отдачи от трудовой деятельности
- г) до начала профессиональной деятельности
- д) во время адаптации в коллективе

Ответ: г

3. В чем суть классической теории мотивации?

- а) деньги – единственный мотивационный фактор
- б) поведение человека определяется его ожиданиями
- в) жажда власти – основной мотивирующий фактор в работе человека заставляют действовать внутренние потребности
- д) самоутверждение – единственный мотивирующий фактор в работе

Ответ: а

4. Как условно называют теорию мотивации Виктора Врума?

- а) теория ожиданий
- б) теория X, Y
- в) содержательная теория
- г) теория справедливости
- д) пирамида Врума

Ответ: а

5. Причинами сегментации персонала на «ядро» и «периферию» на предприятии (в организации) являются:

- а) различия в уровне экономической эффективности труда
- б) финансовое положение предприятия
- в) различия в уровне социальной эффективности труда

Ответ: а

6. Это оплата труда наёмного работника, при которой размер заработной платы напрямую зависит от количества произведённых им единиц продукции или выполненного объёма работ с учётом их качества, сложности и условий труда.

Ответ: сдельная

7. К представителям какой группы теории мотивации относятся Абрахам Маслоу, Дэвид МакКлеланд, Фредерик Герцберг?

- а) количественной
- б) содержательной
- в) классической
- г) административно
- д) процессуальной

Ответ: б

8. Для увеличения эффективности труда необходимо:

- а) своевременно стимулировать работников
- б) четко формулировать цель работы
- в) ориентироваться не на результат, а на процесс работы
- г) все вместе
- д) давать общее представление о необходимых результатах

Ответ: б

9. Соответствие:

1. Организация 2. Координация	а) Наличие специализированного инвентаря
	б) Проведение совещаний, сплочение коллектива
	в) Соблюдение норм безопасности
	г) Устранение помех и отклонения от заданного режима работы

Ответ: 1-а,в; 2-б,г

10. Какие основные формы стимулов выделяют?

- а) зарплата, премия, подарки
- б) принуждение, материальное поощрение, моральное поощрение, самоутверждение
- в) моральное стимулирование, материальное стимулирование, функциональное стимулирование, структурное стимулирование
- г) похвала, просьба, убеждение
- д) стимул, мотив, потребность, нужда

Ответ: в

Критерии оценки и шкала оценивания

- выполнено 91-100% заданий – 10 баллов (за каждый тест)
- выполнено 71- 90% заданий – 8 баллов (за каждый тест);
- выполнено 51-70% заданий – 5 баллов (за каждый тест);
- выполнено менее 50% заданий – 0 баллов.

в баллах	В семестре тестирование проводится 4 раза. За каждое тестирование максимальное количество баллов -10, соответственно максимально количество баллов за семестр - 40.
Наименование оценочного средства	Реферат (Рфр)
Представление и содержание оценочных материалов	<p>Самостоятельная работа обучающихся – это планируемая работа, выполняемая по заданию и при методическом руководстве научно-педагогического работника, но без его непосредственного участия.</p> <p>Самостоятельная работа играет важную роль в достижении ряда целей, таких как:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) овладение экономической методологией исследования; 2) более глубокое усвоении дисциплины в целом и ее отдельных проблем; 3) приобретение навыков самостоятельной работы с первоисточниками, монографической и справочной литературой; 4) развитие логического мышления и умения обосновать целесообразность практических рекомендаций; 5) усвоение методов сбора, обработки и анализа статистического материала. <p>Обучающемуся предлагается самостоятельно выбрать тему для написания реферата из предложенного списка.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Управление персоналом как практическая деятельность и наука. 2. Закономерности и принципы управления персоналом. 3. Управление персоналом на современном предприятии. 4. Персонал предприятия: структура и основные характеристики. 5. Стратегия управления персоналом организации. 6. Кадровая политика предприятия. 7. Система управления персоналом предприятия. 8. Кадровый учет в системе управления персоналом. 9. Организационные структуры управления персоналом на предприятии. 10. Управление трудовыми ресурсами. 11. Теория управления. 12. Стимулирование труда управленческого персонала. 13. Методы управления персоналом. 14. Оценка качества труда. 15. Антикризисное управление предприятием. 16. Методы развития навыков научного мышления в системе подготовки персонала. 17. Формы оплаты труда. 18. Сущность процессуальной функции управления персоналом. 19. Специфика управления персоналом. 20. Система мотивации персонала в России. 21. Материальное стимулирование труда персонала. 22. Этапы развития управления персоналом в организациях развитых стран мира. 23. Классификация персонала как инструмент управления в организации. 24. Модель компетенций сотрудника и стратегические цели компании. 25. Европейская модель управления персоналом.

	<p>26. Методы оценки персонала в современных организациях.</p> <p>27. Методы управления человеческими ресурсами предприятия.</p> <p>28. Управление персоналом: зарубежный опыт и особенности его применения в России.</p> <p>29. Организационное проектирование и методы построения системы управления персоналом.</p> <p>30. Штабная структура службы управления персоналом в организации.</p> <p>31. Принципы организация оплаты труда на предприятии.</p> <p>32. Основные элементы системы оплаты труда на предприятии.</p> <p>33. Факторы производства, их взаимодействие и комбинация.</p> <p>34. Тарифные и бестарифные системы оплаты труда.</p> <p>35. Сдельная и повременная системы оплаты труда.</p> <p>36. Взаимосвязь стратегии управления персоналом с общей стратегией организации.</p>
<p>Критерии оценки и шкала оценивания в баллах</p>	<p><u>1. Знание материала</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - содержание материала раскрыто в полном объеме, предусмотренном программой дисциплины – 2 балла; - содержание материала раскрыто неполно, показано общее понимание вопроса, достаточное для дальнейшего изучения программного материала – 1 балл; - не раскрыто основное содержание учебного материала – 0 баллов; <p><u>2. Последовательность изложения</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - содержание материала раскрыто последовательно, достаточно хорошо продумано – 2 балла; - последовательность изложения материала недостаточно продумана – 1 балл; - путаница в изложении материала – 0 баллов; <p><u>3. Владение речью и терминологией</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - материал изложен грамотным языком, с точным использованием терминологии – 2 балла; - в изложении материала имелись затруднения и допущены ошибки в определении понятий и в использовании терминологии – 1 балл; - допущены ошибки в определении понятий – 0 баллов; <p><u>4. Применение конкретных примеров</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - показано умение иллюстрировать материал конкретными примерами – 2 балла; - приведение примеров вызывает затруднение – 1 балл; - неумение приводить примеры при объяснении материала – 0 баллов; <p><u>5. Уровень теоретического анализа</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - показано умение делать обобщение, выводы, сравнение – 2 балла; - обобщение, выводы, сравнение делаются с помощью преподавателя – 1 балл; - полное неумение делать обобщение, выводы, сравнения – 0 баллов; <p>Количество баллов: максимум – 10.</p>

4. Фонд оценочных средств промежуточной аттестации

Наименование оценочного средства	Экзамен
Представление и содержание оценочных материалов	<p>Например, оценочные материалы, вынесенные на экзамен, состоят из экзаменационных билетов с заданиями теоретического и практического характера, проработанные в течение семестра на учебных занятиях и в процессе самостоятельной работы обучающихся.</p> <p>Всего 25 экзаменационных билетов, содержащих 2 теоретических задания и 1 задание практического характера.</p> <p>Примеры экзаменационных билетов:</p> <p><u>Билет 1</u></p> <ol style="list-style-type: none">1. Специфика управления персоналом.2. Материальное стимулирование труда персонала.3. Используя следующие данные, необходимо рассчитать величину рабочей силы и официальный уровень безработицы. Все население составляет 500 человек: 120 чел. – дети до 16 лет и люди, находящиеся в психиатрических больницах и исправительных учреждениях; 150 чел. – выбыли из состава рабочей силы; 23 чел. – безработные; 10 чел. – рабочие, занятые неполный рабочий день. <p><u>Билет 2</u></p> <ol style="list-style-type: none">1. Формы оплаты труда.2. Закономерности и принципы управления персоналом.3. Определите, как изменятся спрос, предложение, потенциальное трудоустройство, недостаток и избыток рабочих в машиностроительной промышленности города вследствие действия заказа на дополнительное производство машиностроительной продукции. Заказ рассчитан на использование 1 тыс. человек дополнительно. Первоначальный спрос и предложение на рабочих составляли, соответственно, 10 тыс. и 5 тыс. человек, из которых 2 тыс. человек были трудоустроены. <p><u>Билет 3.</u></p> <ol style="list-style-type: none">1. Стратегия управления персоналом на предприятии.2. Признаки персонала.3. Среднесписочная численность рабочих на предприятии 1229 чел. В течение года уволено по разным причинам 180 чел., в т.ч. по личному желанию и за нарушения – 125 чел. Принято на работу – 170 чел. Рассчитать коэффициенты оборота: по приему, увольнению, коэффициент текучести. <p><u>Билет 4.</u></p> <ol style="list-style-type: none">1. Концепция использования трудовых ресурсов.2. Адаптация персонала.3. Тракторист ремонтно-строительного треста (РСУ) Жиров по окончании рабочего дня самовольно использовал закрепленный за ним трактор с прицепом для перевозки дров частному лицу. В результате

происшедшего по его вине транспортного происшествия были повреждены трактор, прицеп и частный жилой дом.

РСУ как владелец источника повышенной опасности понесло расходы по восстановлению жилого дома, а также ремонту трактора и прицепа. Кроме того, РСУ были причинены убытки в виде неполученных доходов, так как трактор не использовался по назначению в течение 16 рабочих дней.

1. Имеется ли основание для привлечения Жирова к материальной ответственности за ущерб, причиненный РСУ в данной ситуации?

2. Если имеется, то в каком размере и в каком порядке будет возмещен ущерб?

Билет 5

1. Теория управления.

2. Оценка качества труда.

3. В связи с расширением дилерской сети фирма провела обучение персонала в количестве 10 чел. Расходы на обучение одного специалиста в области маркетинга – 2 тыс. ден. ед.

Продолжительность влияния программы обучения на производительность труда составила, по предварительным расчетам, 5 лет. Стоимостная оценка расхождения в производительности труда лучших и средних работников в отделе маркетинга составила 3 тыс. ден. ед. Определить, на какие параметры работы фирмы будут влиять результаты обучения работников? Рассчитать эффект влияния программы обучения на повышение производительности труда.

Билет 6

1. Функции управления персоналом.

2. Методы управления персоналом.

3. Определить коэффициент текучести кадров, коэффициенты оборота по приему и выбытию, если на начало года численность работников составляла 950 чел., в течение года принято 235 чел., уволено всего 300 чел., в т.ч. по собственному желанию 150 чел., за нарушения трудовой дисциплины 10 чел.

Билет 7

1. Антикризисное управление персоналом.

2. Японская модель управления персоналом.

3. Месячный оклад начальника отдела кадров фирмы составляет 1800 ден. ед. Рассчитать сумму его заработной платы за текущий месяц, если из 23 рабочих дней по графику отработал 20 дней: 3 дня исполнял государственные обязанности с сохранением средней заработной платы. Размер премии из фонда материального поощрения в текущем месяце – 30% оклада, в прошлом месяце было 22 рабочих дня по графику, размер премии составляет 25% оклада.

Билет 8.

1. Система мотивации персонала в России.

2. Классификация персонала.

3. На производственном участке 500 объектов обслуживания, норма обслуживания для наладчиков – 25 единиц оборудования в смену. Участок работает в 2 смены. Определить явочную и списочную

численность рабочих-наладчиков, если номинальный фонд рабочего времени одного рабочего в год – 262 дня, реальный фонд – 250 дней.

Билет 9.

1. Управление персоналом как наука.
2. Кадровая политика управления.
3. По предложенным данным оценить интенсивность движения

трудовых ресурсов.

Таблица – Данные для расчетов

Показатели	Количество, чел.
Среднесписочная численность за период	175
Число работников, принятых за период	38
Число работников, уволенных по всем причинам за период	53
Число работников, уволенных по причинам, относящимся к текучести кадров	41

Билет 10.

1. Европейская модель управления персоналом.
2. Методы управления человеческими ресурсами предприятия.
3. Организация решает, принять ли условия договора с учебным

заведением. В соответствии с договором, на протяжении 4 лет 20 сотрудников организации пройдут курс годового обучения (одновременно на протяжении года будет обучаться 5 человек). Администрация учетного заведения подтверждает, что плата за обучение будет расти от влиянием инфляции. Более того, администрация огласила заранее, что имеет намерение увеличивать оплату за обучение на 200 долл. ежегодно на протяжении 3-х лет, начиная со следующего учебного года (в данное время плата за обучение на 1 сотрудника составляет 2000 долл. за год). В этой связи при составлении договора учебное заведение предлагает организации особые условия оплаты: организация вносит плату за обучение всех сотрудников одновременно, за весь период действия договора, исходя из установленного в настоящее время размера оплаты. Какой вариант оплаты (и при каких условиях) лучший для организации?

Критерии
оценки и
шкала
оценивания
в баллах

При выставлении баллов за ответы на задания в билете учитываются следующие критерии:

1. Правильность выполнения практического(их) задания(ий)
2. Владение методами и технологиями, запланированными в рабочей программе дисциплины
3. Владение специальными терминами и использование их при ответе.
4. Умение объяснять, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы
5. Логичность и последовательность ответа

От 16 до 20 баллов оценивается ответ, который показывает прочные знания основных процессов изучаемой предметной области, отличается глубиной и полнотой раскрытия темы; владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; свободное владение

монологической речью, логичность и последовательность ответа.
От 11 до 15 баллов оценивается ответ, обнаруживающий прочные знания основных процессов изучаемой предметной области, отличается глубиной и полнотой раскрытия темы; владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается одна – две неточности в ответе.

От 6 до 10 баллов оценивается ответ, свидетельствующий, в основном, о знании процессов изучаемой предметной области, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы; знанием основных вопросов теории; слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры; недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа.

Максимально количество баллов за ответы на теоретические вопросы билета- 20 баллов (по 10 баллов за каждый вопрос в билете).

Максимальное количество баллов за выполнение практического задания (решение задачи) – 20 баллов.

Максимальное количество баллов за экзамен - 40