**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**
**ЧЕБОКСАРСКИЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ) МОСКОВСКОГО ПОЛИТЕХНИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА**



**УТВЕРЖДАЮ**
**Директор филиала**
_____ А.В. Агафонов
«_27_» _октября_ 2021 г.
М. П.

# МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ К ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

## «ОП.10 Управление персоналом»

(код и наименование дисциплины)

| | |
|---|---|
| Уровень профессионального образования | **Среднее профессиональное образование** |
| Образовательная программа | **Программа подготовки специалистов среднего звена** |
| Специальность | **40.02.03 Право и судебное администрирование** (базовая подготовка) |
| Квалификация выпускника | **Специалист по судебному администрированию** |
| Форма обучения | **Очная** |
| Год начала обучения | **2022** |

Чебоксары, 2021

Методические указания к практическим занятиям по учебной дисциплины ОП.10 Управление персоналом обучающимися по специальности: 40.02.03 Право и судебное администрирование.

Организация-разработчик: Чебоксарский институт (филиал) федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Московский политехнический университет»

Разработчики: Владимиров Владимир Васильевич, доцент кафедры Менеджмента и экономики

Методические указания одобрены на заседании кафедры Менеджмента и экономики (протокол № 2, от 16.10. 2021).

# ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Методические указания по выполнению практических занятий по дисциплине ОП.10 «Управление персоналом» предназначены для обучающихся по специальности 40.02.03 «Право и судебное администрирование»

Результатом освоения дисциплины является готовность обучающегося к выполнению вида профессиональной деятельности по специальности 40.02.03 Право и судебное администрирование и составляющих его общих компетенций, формирующихся в процессе освоения ППССЗ в целом.

Рабочей программой дисциплины предусмотрено выполнение обучающимися практических занятий.

Практические занятия проводятся с целью систематизации и закрепления полученных теоретических знаний по дисциплине «Управление персоналом».

Значимость практических работ обусловлена тем, что они позволяют не только закрепить изученный теоретический материал и углубить полученные знания, но и сформировать у студентов навыки работы с управленческой информацией, развить умения использовать ее в будущей профессиональной деятельности.

Содержание практических занятий соответствуют рабочей программе дисциплины «Управление персоналом».

Состав и содержание практических занятий направлены на реализацию федеральных государственных требований к минимуму содержания и уровню подготовки выпускников.

Они должны охватывать весь круг профессиональных умений, на подготовку к которым ориентирована данная дисциплина и вся подготовка специалиста.

Обучение может осуществляться в различных формах – лекциях, практических занятиях и др. При этом важная роль в процессе обучения обучающегося – специалиста по судебному администрированию отводится его самостоятельной работе.

Однако кроме теоретических знаний, специалисту по судебному администрированию требуются и практические навыки, необходимые каждому специалисту в области юриспруденции.

Практические знания обучающиеся приобретают на практических занятиях. Путем практических занятий проверяются результаты самостоятельной подготовки и происходит оценка знаний. Все это позволяет обучающимся закрепить, углубить, уточнить полученную из соответствующих источников правовую информацию.

Таким образом, основная задача практических занятий по курсу - научить обучающихся применять на практике действующие методы и приемы управления персоналом в судебной деятельности.

Текущий контроль: устный опрос; тестирование.

Итоговый контроль –зачет.

Формы и методы учебной работы: лекции, практические занятия;

тесты.

Критериями оценки результатов практических работ является:

- умение применять на практике нормы трудового права, принципов и методов управления персоналом;
- самостоятельное описание успешных способов разрешения проблемных ситуаций в управленческой деятельности;
- систематизация показателей системы управления персоналом в судебной деятельности;
- применение соответствующих принципов и методов, нормативных правовых актов при разрешении практических ситуаций.

*Практические занятия направлены на формирование компетенций:*

**ОК 1.** Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.

**ОК 2.** Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.

**ОК 3**. Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.

**ОК 4.** Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.

**ОК 5**. Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.

**ОК 6.** Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.

**ОК 7.** Ориентироваться в условиях постоянного обновления технологий в профессиональной деятельности.

**ОК 9.** Проявлять нетерпимость к коррупционному поведению.

Всего на практические занятия – 30 часов

# 1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

**Практическое занятие по теме 1. Персонал как объект управления**

**Форма работы:** устный опрос, тестирование

**Цель**: уяснение особенностей персонала как объекта управления

**Количество часов:** 6 часов

**Коды формируемых компетенций:** ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-7, ОК-9

**Устный опрос:**

1. Понятия «трудовые ресурсы», «человеческие ресурсы», «персонал».
2. Рынок трудовых ресурсов.
3. Трудовые ресурсы, возрастные границы, продолжительность жизни, темпы увеличения численности населения, возрастная структура.
4. Экономически активное население: занятые и безработные.
5. Экономически неактивное население.
6. Функциональное разделение труда.
7. Классификация персонала по категориям.
8. Анализ концепций управления персоналом.
9. Взаимосвязь подсистем работы с персоналом.

**Критерии оценивания:**

Оценка «5» - выставляется обучающимся, освоившим все предусмотренные профессиональные и общие компетенции, обнаружившим всестороннее, систематическое и глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоивший основную и знакомый с дополнительной литературой, рекомендованной программой, умеющим находить необходимую информацию и использовать ее, а также усвоившим взаимосвязь основных понятий дисциплины, проявившим творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала.

Оценка «4» - выставляется обучающимся, овладевшим общими и профессиональными компетенциями, продемонстрировавшим хорошее знание учебно-программного материала, успешно выполняющим предусмотренные в программе задания, усвоившим основную литературу, рекомендованную в программе, а также показавшим систематический характер знаний по дисциплине, способным к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.

Оценка «3» - выставляется обучающимся, обнаружившим знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по специальности, справляющемуся с выполнением заданий, предусмотренных программой, знакомым с основной литературой, рекомендованной программой, допустившим погрешности в устном ответе и при выполнении заданий, но

обладающим необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя. Общие и профессиональные компетенции у таких обучающихся сформированы либо сформированы частично и находятся на стадии формирования, но под руководством преподавателя будут полностью сформированы.

Оценка «2» - выставляется обучающимся, обнаружившим пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившим принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий, если общие и профессиональные компетенции не сформированы, виды профессиональной деятельности не освоены, если не могут продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании техникума без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине

**Тестирование:**

*1. Что является предметом исследований науки управления персоналом?*

А) Трудовая деятельность и трудовые взаимоотношения людей

Б) Действующий персонал предприятия

В) Деятельность субъектов кадровых отношений

*2. Стратегическое направление управления персоналом – это:*

А) Обеспечение условий конкурентоспособности и долгосрочного развития организации;

Б) Обеспечение организации необходимым трудовым потенциалом;

В) Развитие внутриорганизационной культуры

*3. Какая концепция управления персоналом целесообразна для предприятий с массовым (серийным) характером производства?*

А) Экономическая

Б) Административная

В) Организационная социальная

Г) Нормативная

*4. Главная цель управления персоналом —*

А) Максимально эффективно использовать потенциал работников для обеспечения роста эффективности работы организации.

Б) Минимизировать потери рабочего времени организации

В) Обеспечить удовлетворенность трудом, хороший социально-психологический климат в коллективе

Г) Обеспечить рост производительности труда

*5. Какая концепция управления персоналом целесообразна для государственных учреждений? Выберите верный ответ*

А) Экономическая

Б) Административная

В) Организационная социальная

**Критерии оценивания:**

Оценка «5» - не менее 80% правильных ответов;

Оценка «4» - 65-79% правильных ответов;

Оценка «3» - 50-64% правильных ответов;
Оценка «2» - менее 50% правильных ответов.

## Практическое занятие по теме 2. Методология управления персоналом

**Форма работы:** устный опрос, тестирование
**Цель**: изучение методологии управления персоналом
**Количество часов:** 3 часа
**Коды формируемых компетенций:** ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-7, ОК-9

**Устный опрос:**

1. Задачи управления персоналом.
2. Концепции управления персоналом.
3. Методология и система управления персоналом.
4. Факторы воздействия на людей в организации.
5. Подсистемы управления персоналом организации.
6. Основные цели системного управления персоналом.
7. Принципы управления персоналом.
8. Методы построения системы управления персоналом.
9. Методы управления персоналом: административные, экономические, социально-психологические.

**Критерии оценивания:**

Оценка «5» - выставляется обучающимся, освоившим все предусмотренные профессиональные и общие компетенции, обнаружившим всестороннее, систематическое и глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоивший основную и знакомый с дополнительной литературой, рекомендованной программой, умеющим находить необходимую информацию и использовать ее, а также усвоившим взаимосвязь основных понятий дисциплины, проявившим творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала.

Оценка «4» - выставляется обучающимся, овладевшим общими и профессиональными компетенциями, продемонстрировавшим хорошее знание учебно-программного материала, успешно выполняющим предусмотренные в программе задания, усвоившим основную литературу, рекомендованную в программе, а также показавшим систематический характер знаний по дисциплине, способным к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.

Оценка «3» - выставляется обучающимся, обнаружившим знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по специальности, справляющемуся с выполнением заданий, предусмотренных программой,

знакомым с основной литературой, рекомендованной программой, допустившим погрешности в устном ответе и при выполнении заданий, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя. Общие и профессиональные компетенции у таких обучающихся сформированы либо сформированы частично и находятся на стадии формирования, но под руководством преподавателя будут полностью сформированы.

Оценка «2» - выставляется обучающимся, обнаружившим пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившим принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий, если общие и профессиональные компетенции не сформированы, виды профессиональной деятельности не освоены, если не могут продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании техникума без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине

**Тестирование:**

*1. В каком документе закреплены квалификационные требования, функциональные обязанности, права и ответственность сотрудника?*

А) Должностная инструкция

Б) Штатное расписание

В) Модель-эталон сотрудника

Г) Профессиограмма

*2. Административные (распорядительные методы управления персоналом отличает:*

А) прямой характер воздействия

Б) косвенный характер воздействия

В) индивидуальный характер воздействия

*3. К административным (распорядительным) методам управления персоналом относятся:*

А) Планирование расходов на персонал

Б) утверждение административных норм и нормативов

В) издание приказов и распоряжений

Г) Стимулирование

Д) Повышение квалификации

Е) разработка положений, должностных инструкций

*4. К экономическим методам управления персоналом относятся:*

А) Планирование расходов на персонал

Б) утверждение административных норм и нормативов

В) издание приказов и распоряжений

Г) Стимулирование

Д) Повышение квалификации

Е) разработка положений, должностных инструкций

*5. К какой группе сотрудников СУП относится психолог?*

А) Менеджеров

Б) Инспекторов

В) Консультантов

**Критерии оценивания:**

Оценка «5» - не менее 80% правильных ответов;

Оценка «4» - 65-79% правильных ответов;

Оценка «3» - 50-64% правильных ответов;

Оценка «2» - менее 50% правильных ответов.

## Практическое занятие по теме 3. Психологические аспекты управления персоналом

**Форма работы:** устный опрос, тестирование

**Цель:** определение психологических основ управления персоналом в процессе трудовой деятельности.

**Количество часов:** 3 часа

**Коды формируемых компетенций:** ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-7, ОК-9

**Устный опрос:**

1. Основы психологии управления.
2. Типы мотивации, стимулы.
3. Потребность по А. Маслоу.
4. Формы и системы оплаты труда.
5. Оплата труда в предприятиях различных отраслей деятельности.
6. Понятие и виды трудовой адаптации.
7. Сущность, виды, цели и задачи управления адаптацией.

**Критерии оценивания:**

Оценка «5» - выставляется обучающимся, освоившим все предусмотренные профессиональные и общие компетенции, обнаружившим всестороннее, систематическое и глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоивший основную и знакомый с дополнительной литературой, рекомендованной программой, умеющим находить необходимую информацию и использовать ее, а также усвоившим взаимосвязь основных понятий дисциплины, проявившим творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала.

Оценка «4» - выставляется обучающимся, овладевшим общими и профессиональными компетенциями, продемонстрировавшим хорошее знание учебно-программного материала, успешно выполняющим предусмотренные в программе задания, усвоившим основную литературу, рекомендованную в программе, а также показавшим систематический характер знаний по дисциплине, способным к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.

Оценка «3» - выставляется обучающимся, обнаружившим знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по специальности,

справляющемуся с выполнением заданий, предусмотренных программой, знакомым с основной литературой, рекомендованной программой, допустившим погрешности в устном ответе и при выполнении заданий, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя. Общие и профессиональные компетенции у таких обучающихся сформированы либо сформированы частично и находятся на стадии формирования, но под руководством преподавателя будут полностью сформированы.

Оценка «2» - выставляется обучающимся, обнаружившим пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившим принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий, если общие и профессиональные компетенции не сформированы, виды профессиональной деятельности не освоены, если не могут продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании техникума без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине

**Тестирование:**

*1. Какая теория мотивации относится к процессуальным теориям?*

а) теория нужд А. Маслоу;

б) теория ожидания В. Врума;

в) теория приобретенных потребностей Д. МакКлеланда;

г) теория существования, связи и роста К. Альдерфера;

д) теория двух факторов Ф. Гецберга.

*2. Основным положением какой теории является то, что люди субъективно определяют отношение полученного вознаграждения к затраченным усилиям и соотносят с вознаграждением других людей?*

а) теории нужд А. Маслоу;

б) теории ожидания В. Врума;

в) расширенной модели ожидания Портера — Лоулера;

г) теории приобретенных потребностей Д. Мак-Кллеланда;

д) теории равенства С. Адамса.

*3. Стимулирование работника ориентировано на решение:*

а) Тактических задач;

б) Стратегических задач;

в) Изменение структуры ценностных ориентаций;

г) Развитие трудового потенциала.

*4. Адаптация – это:*

а) приспособление работника к новым профессиональным, социальным т организационно-экономическим условиям труда;

б) взаимное приспособление работника и организации путем постепенной врабатываемости сотрудника в новых условиях;

в) приспособление организации к изменяющимся внешним условиям.

*5. Какая адаптация связана с включением работника в систему взаимоотношений коллектива с его традициями, нормами жизни:*

а) профессиональная адаптация;

б) социально – психологическая адаптация;

в) психофизиологическая адаптация;

г) трудовая.

**Критерии оценивания:**

Оценка «5» - не менее 80% правильных ответов;

Оценка «4» - 65-79% правильных ответов;

Оценка «3» - 50-64% правильных ответов;

Оценка «2» - менее 50% правильных ответов.

## Практическое занятие по теме 4. Анализ и планирование показателей по труду и расходов на персонал

**Форма работы:** устный опрос, тестирование

**Цель**: изучение основ анализа и планирования показателей по труду и расходов на персонал

**Количество часов:** 3 часа

**Коды формируемых компетенций:** ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-7, ОК-9

**Устный опрос**:

1. Система показателей по труду.
2. Анализ показателей по труду.
3. Нормирование и учет численности персонала.
4. Виды норм.
5. Нормативы и их применение при расчете потребности в персонале.
6. Планирование производительности труда.
7. Порядок планирования фонда оплаты труда.
8. Сущность кадрового планирования.
9. Место кадрового планирования в системе управления персоналом в организации.
10. Кадровые стратегии, кадровые цели, кадровые задачи и мероприятия.
11. Структура типового оперативного плана работы с персоналом в организации.

**Критерии оценивания:**

Оценка «5» - выставляется обучающимся, освоившим все предусмотренные профессиональные и общие компетенции, обнаружившим всестороннее, систематическое и глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоивший основную и знакомый с дополнительной литературой, рекомендованной программой, умеющим находить необходимую информацию и использовать ее, а также усвоившим взаимосвязь основных понятий дисциплины, проявившим творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала.

Оценка «4» - выставляется обучающимся, овладевшим общими и профессиональными компетенциями, продемонстрировавшим хорошее

знание учебно-программного материала, успешно выполняющим предусмотренные в программе задания, усвоившим основную литературу, рекомендованную в программе, а также показавшим систематический характер знаний по дисциплине, способным к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.

Оценка «3» - выставляется обучающимся, обнаружившим знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по специальности, справляющемуся с выполнением заданий, предусмотренных программой, знакомым с основной литературой, рекомендованной программой, допустившим погрешности в устном ответе и при выполнении заданий, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя. Общие и профессиональные компетенции у таких обучающихся сформированы либо сформированы частично и находятся на стадии формирования, но под руководством преподавателя будут полностью сформированы.

Оценка «2» - выставляется обучающимся, обнаружившим пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившим принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий, если общие и профессиональные компетенции не сформированы, виды профессиональной деятельности не освоены, если не могут продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании техникума без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине

**Тестирование:**

*1. Почему исследовательский метод нормирования применяется реже, чем расчетный:*

а) потому что менее точен

б) потому что более трудоемок

в) потому что требует специальных знаний

*2. Разновидностью каких нормативов являются микроэлементные нормативы:*

а) дифференцированных

б) укрупненных

в) единых

г) типовых

*3. Списочная численность работников предприятия — это:*

а) численность работников списочного состава на определенную дату с учетом прибывших и выбывших за этот день работников

б) численность работников списочного состава, явившихся на работу

в) отношение численности работников списочного состава за каждый календарный день месяца (включая праздничные и выходные дни) к числу календарных дней месяца

*4. Явочная численность — это:*

а) численность работников списочного состава на определенное число

или дату с учетом принятых и выбывших за этот день работников

б) численность работников списочного состава, явившихся на работу (включая находящихся в командировке)

в) отношение численности работников списочного состава за каждый календарный день месяца (включая праздничные и выходные дни) к числу календарных дней месяца

*5. Какие показатели используются для измерения производительности труда:*

а) фондоотдача, фондоемкость

б) выработка на одного работника

в) трудоемкость продукции

г) фондовооруженность

д) прибыль

**Критерии оценивания:**

Оценка «5» - не менее 80% правильных ответов;

Оценка «4» - 65-79% правильных ответов;

Оценка «3» - 50-64% правильных ответов;

Оценка «2» - менее 50% правильных ответов.

**Практическое занятие по теме 5. Подбор персонала**

**Форма работы:** устный опрос, тестирование

**Цель**: изучение принципов подбора персонала.

**Количество часов:** 3 часа

**Коды формируемых компетенций:** ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-7, ОК-9

**Устный опрос:**

1. Расчет потребности в персонале.
2. Модели рабочих мест.
3. Источники организации найма персонала и их эффективность.
4. Методы оценки и отбора персонала.
5. Функции менеджеров по управлению персоналом.
6. Критерии отбора.
7. Тестирование, работа с документами.
8. Оцениваемые качества и методы оценки.
9. Проверка профессиональных качеств, личных качеств и опыта работы.
10. Формирование резерва кадров

**Критерии оценивания:**

Оценка «5» - выставляется обучающимся, освоившим все предусмотренные профессиональные и общие компетенции, обнаружившим всестороннее, систематическое и глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоивший основную и знакомый с дополнительной литературой, рекомендованной программой, умеющим находить

необходимую информацию и использовать ее, а также усвоившим взаимосвязь основных понятий дисциплины, проявившим творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала.

Оценка «4» - выставляется обучающимся, овладевшим общими и профессиональными компетенциями, продемонстрировавшим хорошее знание учебно-программного материала, успешно выполняющим предусмотренные в программе задания, усвоившим основную литературу, рекомендованную в программе, а также показавшим систематический характер знаний по дисциплине, способным к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.

Оценка «3» - выставляется обучающимся, обнаружившим знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по специальности, справляющемуся с выполнением заданий, предусмотренных программой, знакомым с основной литературой, рекомендованной программой, допустившим погрешности в устном ответе и при выполнении заданий, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя. Общие и профессиональные компетенции у таких обучающихся сформированы либо сформированы частично и находятся на стадии формирования, но под руководством преподавателя будут полностью сформированы.

Оценка «2» - выставляется обучающимся, обнаружившим пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившим принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий, если общие и профессиональные компетенции не сформированы, виды профессиональной деятельности не освоены, если не могут продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании техникума без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине

**Тестирование:**

*1. Метод оценки персонала, предполагающий проведение беседы с работником в режиме «вопрос-ответ» называется:*

А) анкетный опрос

Б) критический инцидент

В) интервью

Г) ранжирование

Д) шкалирование

*2. Какой метод оценки персонала целесообразно применять для определения лучшего сотрудника?*

А) Произвольные характеристики

Б) Ранжирование

В) Метод парных сравнений

*3. Какой метод оценки персонала целесообразно применять для определения личностных свойств сотрудника?*

А) Ранжирование

Б) Тестирование

В) Метод эталона

*4. Приспособление работника к новой среде и первичному трудовому коллективу называется:*

А) адаптацией

Б) профориентацией

В) профотбором

*5. Специализированные мероприятия, направленные на анализ соответствия кандидатов требованиям должности и условиям работы называются:*

А) Оценкой кандидатов при приеме на работу

Б) Разработкой личностного профиля

В) Системой оценки кандидата

**Критерии оценивания:**

Оценка «5» - не менее 80% правильных ответов;

Оценка «4» - 65-79% правильных ответов;

Оценка «3» - 50-64% правильных ответов;

Оценка «2» - менее 50% правильных ответов.

## Практическое занятие по теме 6. Управление конфликтами в организации

**Форма работы:** устный опрос, тестирование

**Цель**: определение природы конфликта, причин его возникновения и способов эффективного управления конфликтами в организации.

**Количество часов:** 3 часа

**Коды формируемых компетенций:** ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-7, ОК-9

**Устный опрос:**

1. Что такое конфликт?
2. Назовите структурные элементы конфликта.
3. Какие существуют виды конфликта?
4. Каковы функции конфликта?
5. Каковы причины конфликта в организации? Назовите типы причин конфликта.
6. Какие составные части включает в себя модель развития конфликта?
7. Какова модель управления конфликтом в организации?
8. Назовите методы развития конфликта.
9. Какие существуют стили конфликтного поведения?

**Критерии оценивания:**

Оценка «5» - выставляется обучающимся, освоившим все предусмотренные профессиональные и общие компетенции, обнаружившим всестороннее, систематическое и глубокое знание учебно-программного

материала, умение свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоивший основную и знакомый с дополнительной литературой, рекомендованной программой, умеющим находить необходимую информацию и использовать ее, а также усвоившим взаимосвязь основных понятий дисциплины, проявившим творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала.

Оценка «4» - выставляется обучающимся, овладевшим общими и профессиональными компетенциями, продемонстрировавшим хорошее знание учебно-программного материала, успешно выполняющим предусмотренные в программе задания, усвоившим основную литературу, рекомендованную в программе, а также показавшим систематический характер знаний по дисциплине, способным к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.

Оценка «3» - выставляется обучающимся, обнаружившим знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по специальности, справляющемуся с выполнением заданий, предусмотренных программой, знакомым с основной литературой, рекомендованной программой, допустившим погрешности в устном ответе и при выполнении заданий, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя. Общие и профессиональные компетенции у таких обучающихся сформированы либо сформированы частично и находятся на стадии формирования, но под руководством преподавателя будут полностью сформированы.

Оценка «2» - выставляется обучающимся, обнаружившим пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившим принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий, если общие и профессиональные компетенции не сформированы, виды профессиональной деятельности не освоены, если не могут продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании техникума без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине

**Тестирование:**

*1. Конфликты по способу разрешения бывают:*

а) функциональные

б) вертикальные

в) дисфункциональные

г) горизонтальные

д) антагонистические

е) компромиссные

*2. Первой стадией регулирования конфликта является:*

а) создание органов по регулированию конфликтного взаимодействия

б) установление и признание норм конфликтного поведения

в) признание противостоящими сторонами факта существования конфликта

г) нейтрализация конфликта на стадии зарождения

*3. Причиной конфликта может стать:*

а) взаимосвязь заданий, неправильное распределение ответственности

б) различие в целях, ценностях, методах поведения, уровне квалификации, образования

в) плохие коммуникации

г) ограниченность ресурсов, подлежащих распределению

д) любой из перечисленных факторов

*4. Структурные методы разрешения конфликтов:*

а) структура системы вознаграждений

б) координационные и интеграционные механизмы

в) общеорганизационные комплексные цели

г) решение конфликта на основе приказа руководителя

д) разъяснение требований к работе

*5. Административно-силовые методы разрешения конфликтов:*

а) разъяснение требований к работе

б) разъединение конфликтующих сторон административными мерами

в) перевод на другую работу или увольнение одного из субъектов конфликта

г) решение конфликта на основе приказа руководителя

д) обращение в суд

**Критерии оценивания:**

Оценка «5» - не менее 80% правильных ответов;

Оценка «4» - 65-79% правильных ответов;

Оценка «3» - 50-64% правильных ответов;

Оценка «2» - менее 50% правильных ответов.

## Практическое занятие по теме 7. Оценка персонала

**Форма работы:** устный опрос, тестирование

**Цель**: уяснение особенностей оценки персонала

**Количество часов:** 4 часа

**Коды формируемых компетенций:** ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-7, ОК-9

**Устный опрос:**

1. Методы оценки персонала.
2. Оценка потенциала работника.
3. Оценка индивидуального вклада работника.
4. Аттестация кадров.

**Критерии оценивания:**

Оценка «5» - выставляется обучающимся, освоившим все предусмотренные профессиональные и общие компетенции, обнаружившим

всестороннее, систематическое и глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоивший основную и знакомый с дополнительной литературой, рекомендованной программой, умеющим находить необходимую информацию и использовать ее, а также усвоившим взаимосвязь основных понятий дисциплины, проявившим творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала.

Оценка «4» - выставляется обучающимся, овладевшим общими и профессиональными компетенциями, продемонстрировавшим хорошее знание учебно-программного материала, успешно выполняющим предусмотренные в программе задания, усвоившим основную литературу, рекомендованную в программе, а также показавшим систематический характер знаний по дисциплине, способным к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.

Оценка «3» - выставляется обучающимся, обнаружившим знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по специальности, справляющемуся с выполнением заданий, предусмотренных программой, знакомым с основной литературой, рекомендованной программой, допустившим погрешности в устном ответе и при выполнении заданий, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя. Общие и профессиональные компетенции у таких обучающихся сформированы либо сформированы частично и находятся на стадии формирования, но под руководством преподавателя будут полностью сформированы.

Оценка «2» - выставляется обучающимся, обнаружившим пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившим принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий, если общие и профессиональные компетенции не сформированы, виды профессиональной деятельности не освоены, если не могут продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании техникума без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине

**Тестирование:**

*1. Важными инструментами формирования профессионального, компетентного и работоспособного коллектива, позволяющими оценить деловые качества и уровень знаний сотрудников организации являются:*

а) собеседование и деловая оценка персонала

б) аттестация и деловая оценка персонала

в) опрос и тестирование

г) интервью и деловые игры

*2. Под системой периодической проверки труда сотрудника за отчетный период (месяц, квартал, год), оценкой соответствия его*

*квалификации, навыков, отношения к своим обязанностям понимается:*

а) аттестация

б) собеседование

в) тестирование

г) деловая оценка персонала

*3. Одним из важнейших элементов кадровой работы, представляющий собой периодическое освидетельствование профессиональной пригодности и соответствия занимаемой должности каждого работника определенной категории является:*

а) деловая оценка персонала

б) аттестация персонала

в) повышение квалификации

г) тестирование

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

а) самооценка

б) интервью

в) шкалирование

г) парные сравнения

*5. Метод оценки персонала, предполагающий проведение беседы с работником в режиме «вопрос-ответ» называется:*

а) анкетный опрос;

б) критический инцидент;

в) интервью;

г) ранжирование;

**Критерии оценивания:**

Оценка «5» - не менее 80% правильных ответов;

Оценка «4» - 65-79% правильных ответов;

Оценка «3» - 50-64% правильных ответов;

Оценка «2» - менее 50% правильных ответов.

## Практическое занятие по теме 8. Обучение персонала

**Форма работы:** устный опрос, тестирование

**Цель**: формирование знаний и умений в сфере обучения персонала.

**Количество часов:** 4 часа.

**Коды формируемых компетенций:** ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-7, ОК-9

**Устный опрос:**

1. Виды обучающей деятельности предприятия.
2. Модуль систематического обучения персонала.
3. Распределение ресурсов.
4. Подготовка и переподготовка рабочих кадров.
5. Повышение квалификации кадров.

6. Составление учебных планов и программ.
7. Этапы планирования обучения.
8. Методы обучения и их выбор, их преимущества и недостатки.
9. Оценка результатов обучения.

**Критерии оценивания:**

Оценка «5» - выставляется обучающимся, освоившим все предусмотренные профессиональные и общие компетенции, обнаружившим всестороннее, систематическое и глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоивший основную и знакомый с дополнительной литературой, рекомендованной программой, умеющим находить необходимую информацию и использовать ее, а также усвоившим взаимосвязь основных понятий дисциплины, проявившим творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала.

Оценка «4» - выставляется обучающимся, овладевшим общими и профессиональными компетенциями, продемонстрировавшим хорошее знание учебно-программного материала, успешно выполняющим предусмотренные в программе задания, усвоившим основную литературу, рекомендованную в программе, а также показавшим систематический характер знаний по дисциплине, способным к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.

Оценка «3» - выставляется обучающимся, обнаружившим знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по специальности, справляющемуся с выполнением заданий, предусмотренных программой, знакомым с основной литературой, рекомендованной программой, допустившим погрешности в устном ответе и при выполнении заданий, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя. Общие и профессиональные компетенции у таких обучающихся сформированы либо сформированы частично и находятся на стадии формирования, но под руководством преподавателя будут полностью сформированы.

Оценка «2» - выставляется обучающимся, обнаружившим пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившим принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий, если общие и профессиональные компетенции не сформированы, виды профессиональной деятельности не освоены, если не могут продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании техникума без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине

**Тестирование:**

*1. Развитие персонала — это:*

а) процесс подготовки сотрудника к выполнению новых

производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач;

б) процесс периодической подготовки сотрудника на специализированных курсах;

в) обеспечение эффективной управленческой структуры и менеджеров для достижения организационных целей;

г) процесс аттестации персонала;

д) периодическое обновление кадрового состава организации.

*2. Какие методы наиболее эффективные для обучения персонала поведенческим навыкам (ведение переговоров, проведение заседаний, работа в группе):*

а) деловые игры;

б) ротация;

в) ученичество и наставничество;

г) лекция;

д) разбор конкретных ситуаций.

*3. Какие методы наиболее эффективные для обучения техническим приемам (ремонт несложной бытовой техники, электродвигателей):*

а) инструктаж;

б) ротация;

в) ученичество и наставничество;

г) лекция;

д) самообучение.

*4. Наиболее распространенный в практике организаций подход к управленческому развитию:*

а) неструктурированный, не планируемый;

б) планируемое развитие за пределами работы;

в) планируемое развитие на работе;

г) использование стандартизированных моделей;

д) ответы «б» и «в».

*5. Исследования показывают, что налаженная система профессионально-квалификационного продвижения персонала в организации:*

а) сокращает текучесть рабочей силы;

б) сокращает расходы на управление персоналом;

в) способствует притоку специалистов со стороны;

г) снижает эффективность управления персоналом;

д) ответы «б» и «в».

**Критерии оценивания:**

Оценка «5» - не менее 80% правильных ответов;

Оценка «4» - 65-79% правильных ответов;

Оценка «3» - 50-64% правильных ответов;

Оценка «2» - менее 50% правильных ответов.

## Практическое занятие по теме 9. Оценка эффективности управления персоналом

**Форма работы:** устный опрос, тестирование

**Цель**: уяснение особенностей оценки эффективности управления персоналом

**Количество часов:** 4 часа

**Коды формируемых компетенций:** ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-7, ОК-9

**Устный опрос**:

1. Анализ подходов к оценке эффективности управленческого труда.
2. Методики оценки эффективности труда.
3. Комплексная оценка управленческого труда (КОУТ).
4. Оценка по коэффициенту трудового вклада (КТВ).

**Критерии оценивания:**

Оценка «5» - выставляется обучающимся, освоившим все предусмотренные профессиональные и общие компетенции, обнаружившим всестороннее, систематическое и глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоивший основную и знакомый с дополнительной литературой, рекомендованной программой, умеющим находить необходимую информацию и использовать ее, а также усвоившим взаимосвязь основных понятий дисциплины, проявившим творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала.

Оценка «4» - выставляется обучающимся, овладевшим общими и профессиональными компетенциями, продемонстрировавшим хорошее знание учебно-программного материала, успешно выполняющим предусмотренные в программе задания, усвоившим основную литературу, рекомендованную в программе, а также показавшим систематический характер знаний по дисциплине, способным к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.

Оценка «3» - выставляется обучающимся, обнаружившим знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по специальности, справляющемуся с выполнением заданий, предусмотренных программой, знакомым с основной литературой, рекомендованной программой, допустившим погрешности в устном ответе и при выполнении заданий, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя. Общие и профессиональные компетенции у таких обучающихся сформированы либо сформированы частично и находятся на стадии формирования, но под руководством преподавателя будут полностью сформированы.

Оценка «2» - выставляется обучающимся, обнаружившим пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившим принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой

заданий, если общие и профессиональные компетенции не сформированы, виды профессиональной деятельности не освоены, если не могут продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании техникума без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине

**Тестирование:**

*1. Что является важнейшей составной частью затрат на персонал?*

а) оплата труда;

б) премии;

в) бонусы;

г) льготы.

*2. Сколько формул содержит методика Д. Филипса?*

а) 3;

б) 4;

в) 5;

г) 6.

*3. Сколько способов включает в себя методика Д. Ульриха?*

а) 3;

б) 4;

в) 5;

г) 6.

*4. Что понимается под получением больших результатов при тех же затратах или снижение затрат при получении того же результата?*

а) экономическая эффективность;

б) социальная эффективность;

в) производственная эффективность;

г) социально-экономическая эффективность.

*5. Что наиболее точно отражают уровень заработной платы и его изменение?*

а) верхние величины;

б) средние величины;

в) нижние величины;

г) специфические величины.

**Критерии оценивания:**

Оценка «5» - не менее 80% правильных ответов;

Оценка «4» - 65-79% правильных ответов;

Оценка «3» - 50-64% правильных ответов;

Оценка «2» - менее 50% правильных ответов.

## 2. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

### 2.1. Методические рекомендации по подготовке к устному опросу

Одним из основных способов проверки и оценки знаний обучающихся по дисциплине является устный опрос, проводимый на практических занятиях. Устный опрос является формой текущего контроля и проводится

индивидуально.

Подготовка к опросу проводится в ходе самостоятельной работы обучающихся и включает в себя повторение пройденного материала по вопросам предстоящего опроса. Помимо основного материала обучающийся должен изучить дополнительную рекомендованную литературу и информацию по теме, в том числе с использованием Интернет-ресурсов. В среднем, подготовка к устному опросу по одному занятию занимает немного времени в зависимости от сложности темы и особенностей организации обучающимся своей самостоятельной работы. Опрос предполагает устный ответ обучающегося на один основной и несколько дополнительных вопросов преподавателя. Ответ обучающегося должен представлять собой развёрнутое, связанное, логически выстроенное сообщение. При выставлении оценки преподаватель учитывает правильность ответа по содержанию, его последовательность, самостоятельность суждений и выводов, умение связывать теоретические положения с практикой, в том числе и с будущей профессиональной деятельностью.

## 2.2. Методические указания по выполнению тестовых заданий

Тест – это объективное стандартизированное измерение, поддающееся количественной оценке, статистической обработке и сравнительному анализу. Тест состоит из конечного множества тестовых заданий, которые предъявляются в течение установленного промежутка времени в последовательности, определяемой алгоритмом тестирующей программы.

В базе тестовых заданий используются следующая форма тестовых заданий: задания закрытой формы.

К заданиям закрытой формы относятся задания следующих типов:

– один из многих (предлагается выбрать один вариант ответа из предложенных);

– многие из многих (предлагается выбрать несколько вариантов ответа из предложенных);

– область на рисунке (предлагается выбрать область на рисунке).

В тестовых заданиях данной формы необходимо выбрать ответ (ответы) из предложенных вариантов. Ответы должны быть однородными, т.е. принадлежать к одному классу, виду и роду. Количество вариантов ответов 1.

Для выполнения тестового задания, прежде всего, следует внимательно прочитать поставленный вопрос. После ознакомления с вопросом следует приступать к прочтению предлагаемых вариантов ответа. Необходимо прочитать все варианты и в качестве правильного ответа выбрать один индекс (цифровое либо буквенное обозначение).

Заданий, где правильный вариант отсутствует, в тесте не предусмотрено.

На выполнение теста отводится ограниченное время. Оно может варьироваться в зависимости от уровня тестируемых, сложности и объема теста. Как правило, время выполнения тестового задания определяется из

расчета 30-45 секунд на один вопрос.

Критерии оценки выполненных обучающимся тестов представлены выше.

## 3. Информационное обеспечение реализации программы

Для реализации программы библиотечный фонд Филиала имеет электронные образовательные и информационные ресурсы.

Электронно-библиотечные системы (ЭБС), включающие электронный каталог и полнотекстовые документы:

- «ЛАНЬ» - www.e.lanbook.com
- Образовательная платформа Юрайт - https://urait.ru

### 3.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Основная литература

Управление персоналом в социальной работе : учебник для среднего профессионального образования / Т. В. Бюндюгова [и др.] ; под редакцией М. В. Воронцовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 378 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-14451-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/519773

Управление персоналом : учебник и практикум для среднего профессионального образования / А. А. Литвинюк [и др.] ; под редакцией А. А. Литвинюка. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 461 с. — (Профессиональная практика). — ISBN 978-5-534-16151-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/530536

Дополнительная литература

*Маслова, В. М.* Управление персоналом : учебник и практикум для среднего профессионального образования / В. М. Маслова. — 5-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 451 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-15946-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/510315

Периодика

Юридические исследования: научный журнал - URL: https://nbpublish.com/e_contents.php?mag=lr - Текст : электронный

Северо-Кавказский юридический вестник. научный журнал - URL: https://e.lanbook.com/journal/issue/314252

Закон: ежемесячный юридический журнал, представлен в читальном зале Филиала, а так же в библиотеке

Юридический мир: ежемесячный юридический журнал, представлен в читальном зале Филиала, а так же в библиотеке

Гражданское право: ежемесячный юридический журнал, представлен в читальном зале Филиала, а так же в библиотеке

3.2. Электронные издания

| Профессиональная база данных и информационно-справочные системы | Информация о праве собственности (реквизиты договора) |
|---|---|
| Юридическая Россия – образовательный правовой портал http://window.edu.ru | На страницах портала представлена обширная нормативная, учебная, научная и др. информация в области юриспруденции: книги, статьи, документы, организации, персоны, ссылки на интернет-ресурсы, нормативные акты, судебная практика, реестр диссертаций. Электронные каталоги юридических библиотек. Анонсы конференций, конкурсов, практических занятий. Учебно-методическое объединение по юридическому образованию. Список вузов, имеющих государственную аккредитацию; сохранивших военную кафедру; проводящих интерактивные консультации для поступающих. Новинки юридической литературы. Сведения о тематических центрах по отраслям права. Работает сервис поиска Z39.50 по российским и международным библиотекам. Новости и информеры портала. Работают интерактивные сервисы: обсуждения, форму, гостиная, web-блоги. свободный доступ |
| Университетская информационная система РОССИЯ https://uisrussia.msu.ru/ | Тематическая электронная библиотека и база для прикладных исследований в области экономики, управления, социологии, лингвистики, философии, филологии, международных отношений, права. свободный доступ |
| научная электронная библиотека Elibrary http://elibrary.ru/ | Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU - это крупнейший российский информационно-аналитический портал в области науки, технологии, медицины и образования, содержащий рефераты и полные тексты более 26 млн научных статей и публикаций, в том числе электронные версии более 5600 российских научно-технических журналов, из которых более 4800 журналов в открытом доступе свободный доступ |
| Государственная автоматизированная система Российской Федерации «Правосудие» https://sudrf.ru | Государственная автоматизированная система РФ «Правосудие» - это территориально распределенная автоматизированная информационная система, предназначенная для формирования единого информационного пространства судов общей юрисдикции и системы Судебного департамента при Верховном Суде Российской Федерации (СД), обеспечивающая информационную и технологическую поддержку судопроизводства на |

| | |
|---|---|
| | принципах поддержания требуемого баланса между потребностью граждан, общества и государства в свободном обмене информацией и необходимыми ограничениями на распространение информации. свободный доступ |
| Право.РУ https://pravo.ru/ | российская компания, владелец одноимённого тематического интернет-издания, разработчик одноимённой справочно-правовой системы и специализированного программного обеспечения для работы с материалами судебной практики. |
| сайт Института научной информации по общественным наукам РАН. http://www.inion.ru | Библиографические базы данных ИНИОН РАН по социальным и гуманитарным наукам ведутся с начала 1980-х годов. Общий объём массивов составляет более 3 млн. 500 тыс. записей (данные на 1 января 2012 г.). Ежегодный прирост — около 100 тыс. записей.<br>В базы данных включаются аннотированные описания книг и статей из журналов и сборников на 140 языках, поступивших в Фундаментальную библиотеку ИНИОН РАН.<br>Описания статей и книг в базах данных снабжены шифром хранения и ссылками на полные тексты источников из Научной электронной библиотеки. |
| Федеральный портал «Российское образование» [Электронный ресурс] – http://www.edu.ru | Федеральный портал «Российское образование» – уникальный интернет-ресурс в сфере образования и науки.<br>Ежедневно публикует самые актуальные новости, анонсы событий, информационные материалы для широкого круга читателей. Еженедельно на портале размещаются эксклюзивные материалы, интервью с ведущими специалистами – педагогами, психологами, учеными, репортажи и аналитические статьи.<br>Читатели получают доступ к нормативно-правовой базе сферы образования, они могут пользоваться самыми различными полезными сервисами – такими, как онлайн-тестирование, опросы по актуальным темам и т.д. |