

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Наумова Наталия Александровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 21.09.2026 10:12:00
Уникальный программный ключ:
6b5279da4e034bffa79172803da5b7b559fc69e2

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОСВЕЩЕНИЯ»
(ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОСВЕЩЕНИЯ)

Факультет психологии
Кафедра психологии труда и психологического консультирования

УТВЕРЖДЕН
На заседании кафедры психологии труда и
психологического консультирования
Протокол от «20» февраля 2026
Зав.кафедрой _____
/Кутергина И.Г./

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине
Экономика управления персоналом

Направление подготовки 37.04.01 Психология
Программа подготовки Психология организаций и бизнеса

Москва
2026

	консультанта.				
Итого		72			

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

5.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код и наименование компетенции	Этапы формирования
СПК-2. Способен к пониманию организационного консультирования, роли организационного консультанта и используемых им подходов и инструментов	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа
СПК-3. Способен разрабатывать и руководить реализацией стратегии организации	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа

5.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Оцениваемые компетенции	Уровень сформированности	Этап формирования	Описание показателей	Критерии и оценивания	Шкала оценивания
СПК -2	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: - предмет, задачи и содержание экономики управления персоналом как области организационного консультирования; - экономические аспекты деятельности бизнес-психолога и организационного консультанта; - основные экономические понятия в работе с персоналом (затраты, результаты, эффективность); - роль консультанта в оценке экономической составляющей кадровых решений. Уметь: - применять экономическую логику для обоснования психологических рекомендаций; - анализировать экономические показатели деятельности организации в контексте кадровых решений.	Устный опрос, конспект, презентация, тестирование	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания конспекта Шкала оценивания презентации и Шкала оценивания тестовых работ
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях	Знать: - предмет, задачи и содержание экономики управления персоналом как области организационного консультирования;	Устный опрос, конспект, презентация	Шкала оценивания устного опроса Шкала

		заняти ях 2. Самос тоятел ьная работа	- экономические аспекты деятельности бизнес-психолога и организационного консультанта; - основные экономические понятия в работе с персоналом (затраты, результаты, эффективность); - роль консультанта в оценке экономической составляющей кадровых решений. Уметь: - применять экономическую логику для обоснования психологических рекомендаций; - анализировать экономические показатели деятельности организации в контексте кадровых решений. Владеть: - навыками консультирования по вопросам экономической эффективности кадровых мероприятий; - навыками использования экономических инструментов в работе организационного консультанта; - навыками обоснования психологических рекомендаций с экономической точки зрения.	ция, тестиров ание	оценивания конспекта Шкала оценивания презентаци и Шкала оценивания тестовых работ
СПК-3	Порогов ый	1. Работа на учебн ых заняти ях 2. Самос тоятел ьная работа	Знать: - целеполагание и принципы формирования целей организации; - экономические и эффективные системы управления персоналом; - функционально-целевую модель системы управления организацией и ее персоналом; - экономический механизм управления персоналом: сущность и элементы; - систему экономических показателей, нормативов и регламентов в практике управления персоналом. Уметь: - анализировать существующие системы управления персоналом с точки зрения их эффективности; - выявлять резервы повышения	Устный опрос, конспек т, презента ция, тестиров ание	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания конспекта Шкала оценивания презентаци и Шкала оценивания тестовых работ

			экономической эффективности управления персоналом.		
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: - целеполагание и принципы формирования целей организации; - экономические и эффективные системы управления персоналом; - функционально-целевую модель системы управления организацией и ее персоналом; - экономический механизм управления персоналом: сущность и элементы; - систему экономических показателей, нормативов и регламентов в практике управления персоналом. Уметь: - анализировать существующие системы управления персоналом с точки зрения их эффективности; - выявлять резервы повышения экономической эффективности управления персоналом. Владеть: - навыками разработки стратегии управления персоналом на основе экономического анализа; - навыками экономического обоснования стратегических кадровых решений; - навыками оценки эффективности стратегических кадровых программ.	Устный опрос, конспект, презентация, тестирование	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания конспекта Шкала оценивания презентации Шкала оценивания тестовых работ

Шкала оценивания устного опроса

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Устный опрос	Свободное владение материалом	5
	Достаточное усвоение материала	4
	Поверхностное усвоение материала	3
	Неудовлетворительное усвоение материала	2

Шкала оценивания конспекта

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Конспект	конспект подготовлен по теме изучения	1
	конспект отсутствует	0

Шкала оценивания тестовых работ

Оценка за контроль компетенций студентов производится по 5-балльной системе. При выполнении заданий ставится отметка.

Критерии оценивания	Баллы
правильное выполнение более 85% тестовых заданий	5
70-85% правильно выполненных тестовых заданий	4
50-70% правильно выполненных тестовых заданий	3
Менее 50% правильно выполненных тестовых заданий	2

Шкала оценивания презентации

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Презентация	Соответствие содержания теме; правильная структурированность информации; эстетичность оформления	10
	Соответствие содержания теме; правильная структурированность информации; недостаточная эстетичность в оформлении	7
	Соответствие содержания теме; отсутствует структурированность информации; недостаточная эстетичность в оформлении	4
	Несоответствие содержания теме; отсутствует структурированность информации; недостаточная эстетичность в оформлении	0

5.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Примерные задания для устных опросов

1. В чем заключается предмет и задачи дисциплины «Экономика управления персоналом»?
2. Каково место экономики управления персоналом в системе психологического знания?
3. Какие экономические аспекты деятельности бизнес-психолога и организационного консультанта вы знаете?
4. Что такое затраты, результаты и эффективность в работе с персоналом?
5. Какова роль консультанта в оценке экономической составляющей кадровых решений?
6. Как применять экономическую логику для обоснования психологических рекомендаций?
7. Что такое целеполагание и каковы принципы формирования целей организации?
8. Что представляют собой экономические и эффективные системы управления персоналом?
9. Назовите основные функции управления персоналом и дайте их классификацию.
10. Что такое функционально-целевая модель системы управления организацией и ее персоналом?
11. Что представляет собой экономический механизм управления персоналом? Назовите его элементы.
12. Какие экономические показатели, нормативы и регламенты используются в практике управления персоналом?
13. Что такое трудовой потенциал общества, организации и работника?
14. Как соотносятся понятия «трудовой потенциал», «кадровый потенциал» и «человеческий капитал»?
15. В чем суть современной концепции человеческого капитала?

16. Какие методы и инструменты используются для экономической оценки трудового потенциала организации?
17. Какие качественные и количественные показатели используются при оценке трудового потенциала?
18. Каковы психологические аспекты оценки человеческого капитала?
19. Что такое расходы на персонал? Какова их структура и факторы формирования?
20. Как классифицируются затраты на персонал? Чем отличаются явные и скрытые, прямые и косвенные затраты?
21. Как управлять затратами на оплату труда, обучение и развитие, социальные обязательства?
22. Что такое планирование и бюджетирование затрат на персонал?
23. Каковы пути оптимизации затрат на персонал?
24. Какова роль психолога-консультанта в аудите кадровых расходов?
25. Почему человеческий фактор рассматривается как источник риска?
26. Что такое кадровые риски? Каковы их виды?
27. Каковы способы и процедура выявления кадровых рисков?
28. Как проводится оценка кадровых рисков?
29. Что такое мониторинг и учет кадровых рисков?
30. Какие методы воздействия на кадровые риски существуют?
31. Как оценивается эффективность управления кадровыми рисками?
32. Каковы психологические аспекты риск-менеджмента персонала?
33. Что такое сущность, факторы и показатели эффективности системы управления персоналом?
34. Какие методы оценки эффективности управления персоналом вы знаете?
35. Что такое внутренние обзоры и экспертная оценка в управлении персоналом?
36. Что представляет собой HR-бенчмаркинг и HR-аудит?
37. Что такое ключевые показатели эффективности (KPI) в управлении персоналом?
38. В чем суть управления по целям (MBO)?
39. Что означает подход «HR-отдел как центр прибыли»?
40. Как рассчитывается окупаемость инвестиций в персонал (методика ROI)?
41. В чем суть модели Дэйва Ульриха?
42. Как применяются методы оценки эффективности в работе психолога-консультанта?

Примерные темы конспектов

1. Предмет, задачи и содержание экономики управления персоналом.
2. Место экономики управления персоналом в системе психологического знания.
3. Экономические аспекты деятельности бизнес-психолога и организационного консультанта.
4. Затраты, результаты, эффективность: основные экономические понятия в работе с персоналом.
5. Роль консультанта в оценке экономической составляющей кадровых решений.
6. Целеполагание и принципы формирования целей организации.
7. Экономические и эффективные системы управления персоналом.
8. Классификация функций управления персоналом.
9. Функционально-целевая модель системы управления организацией и ее персоналом.
10. Экономический механизм управления персоналом: сущность и элементы.
11. Система экономических показателей, нормативов и регламентов в практике управления персоналом.
12. Трудовой потенциал общества, организации, работника.
13. Взаимосвязь понятий «трудовой потенциал», «кадровый потенциал», «человеческий капитал».
14. Современная концепция человеческого капитала.

15. Методы и инструменты экономической оценки трудового потенциала организации.
16. Качественные и количественные показатели оценки трудового потенциала.
17. Психологические аспекты оценки человеческого капитала.
18. Сущность, структура и факторы формирования затрат на персонал.
19. Классификация затрат на персонал: явные и скрытые, прямые и косвенные.
20. Управление затратами на оплату труда.
21. Управление затратами на обучение и развитие персонала.
22. Управление затратами по социальным обязательствам и гарантиям работодателя.
23. Планирование и бюджетирование затрат на персонал.
24. Пути оптимизации затрат на персонал.
25. Роль психолога-консультанта в аудите кадровых расходов.
26. Человеческий фактор как источник риска.
27. Понятие и виды кадровых рисков.
28. Способы и процедура выявления кадровых рисков.
29. Методика оценки кадровых рисков.
30. Мониторинг и учет кадровых рисков.
31. Методы воздействия на кадровые риски.
32. Система управления кадровыми рисками.
33. Оценка эффективности управления кадровыми рисками.
34. Психологические аспекты риск-менеджмента персонала.
35. Сущность, факторы и показатели эффективности системы управления персоналом.
36. Внутренние обзоры и экспертная оценка в управлении персоналом.
37. HR-бенчмаркинг и HR-аудит.
38. Ключевые показатели эффективности (KPI) в управлении персоналом.
39. Управление по целям (МВО).
40. HR-отдел как центр прибыли.
41. Методика ROI (окупаемость инвестиций в персонал).
42. Модель Дэйва Ульриха.
43. Применение методов оценки эффективности в работе психолога-консультанта.

Примерная тематика презентаций

1. Предмет, задачи и содержание экономики управления персоналом.
2. Экономические аспекты деятельности бизнес-психолога.
3. Роль консультанта в оценке экономической составляющей кадровых решений.
4. Целеполагание и принципы формирования целей организации.
5. Экономические и эффективные системы управления персоналом.
6. Функционально-целевая модель системы управления организацией.
7. Экономический механизм управления персоналом.
8. Система экономических показателей, нормативов и регламентов.
9. Трудовой потенциал и человеческий капитал организации.
10. Методы экономической оценки трудового потенциала.
11. Психологические аспекты оценки человеческого капитала.
12. Структура и классификация затрат на персонал.
13. Управление затратами на персонал.
14. Планирование и бюджетирование затрат на персонал.
15. Пути оптимизации затрат на персонал.
16. Роль психолога-консультанта в аудите кадровых расходов.
17. Понятие и виды кадровых рисков.
18. Методика выявления и оценки кадровых рисков.
19. Система управления кадровыми рисками.
20. Психологические аспекты риск-менеджмента персонала.
21. Сущность и факторы эффективности системы управления персоналом.

22. Методы оценки эффективности управления персоналом.
23. HR-бенчмаркинг и HR-аудит.
24. Ключевые показатели эффективности (KPI) в управлении персоналом.
25. Управление по целям (МВО).
26. Методика ROI (окупаемость инвестиций в персонал).
27. Модель Дэйва Ульриха.
28. Применение методов оценки эффективности в работе психолога-консультанта.

Примерные тестовые задания

Тема 1. Экономика управления персоналом как область организационного консультирования

1. Что является предметом изучения дисциплины «Экономика управления персоналом» в контексте психологии организаций?

- А) Лечение психических расстройств сотрудников
- Б) Экономические отношения, возникающие в процессе управления персоналом, и их практическая реализация
- В) Изучение истории менеджмента
- Г) Разработка бухгалтерской отчетности по оплате труда

2. Какие основные экономические понятия используются в работе с персоналом (выберите все верные)?

- А) Затраты на персонал
- Б) Результаты труда
- В) Темперамент сотрудника
- Г) Эффективность кадровых мероприятий

3. Какова роль организационного консультанта в оценке экономической составляющей кадровых решений?

- А) Только сбор информации
- Б) Анализ затрат и результатов, обоснование экономической целесообразности кадровых мероприятий
- В) Выполнение бухгалтерских проводок
- Г) Найм и увольнение сотрудников

Тема 2. Теоретические основы экономики управления персоналом

4. Что такое функционально-целевая модель системы управления организацией?

- А) Модель, описывающая только финансовые потоки
- Б) Модель, объединяющая цели организации и функции управления персоналом для их достижения
- В) Модель организационной структуры
- Г) Модель бизнес-процессов

5. Какие элементы входят в экономический механизм управления персоналом (выберите все верные)?

- А) Экономические показатели
- Б) Нормативы и регламенты

- В) Межличностные отношения
- Г) Методы стимулирования

6. Что относится к общим функциям управления персоналом?

- А) Найм и отбор персонала
- Б) Планирование, организация, мотивация, контроль
- В) Обучение и развитие
- Г) Оценка персонала

Тема 3. Трудовой потенциал и человеческий капитал организации

7. Что такое трудовой потенциал организации?

- А) Совокупность физических и интеллектуальных способностей сотрудников организации
- Б) Уставный капитал организации
- В) Основные фонды организации
- Г) Оборотные средства организации

8. Как соотносятся понятия «человеческий капитал» и «трудовой потенциал»?

- А) Это идентичные понятия
- Б) Человеческий капитал — это инвестиционная составляющая трудового потенциала
- В) Трудовой потенциал — это часть человеческого капитала
- Г) Понятия никак не связаны

9. Какие методы используются для экономической оценки трудового потенциала (выберите все верные)?

- А) Натуральный метод
- Б) Стоимостной метод
- В) Метод анкетирования
- Г) Балльный метод

Тема 4. Расходы на персонал: анализ, планирование и оптимизация

10. Что относится к явным затратам на персонал (выберите все верные)?

- А) Заработная плата
- Б) Премии и надбавки
- В) Потери от низкой производительности
- Г) Расходы на обучение

11. Что такое скрытые затраты на персонал?

- А) Затраты, отраженные в бухгалтерской отчетности
- Б) Затраты, которые сложно количественно измерить (текучесть, низкая вовлеченность, конфликты)
- В) Налоговые выплаты
- Г) Социальные пособия

12. Каковы пути оптимизации затрат на персонал (выберите все верные)?

- А) Автоматизация процессов
- Б) Сокращение заработной платы всем сотрудникам
- В) Аутсорсинг непрофильных функций
- Г) Повышение производительности труда

Тема 5. Кадровые риски: выявление, оценка и управление

13. Что относится к кадровым рискам (выберите все верные)?

- А) Риск увольнения ключевого сотрудника
- Б) Риск ошибки при подборе персонала
- В) Риск изменения курса валют
- Г) Риск снижения лояльности персонала

14. Какой метод используется для оценки кадровых рисков?

- А) Матрица «вероятность – последствия»
- Б) Метод Дельфи
- В) SWOT-анализ
- Г) Все перечисленные

15. Что такое мониторинг кадровых рисков?

- А) Система постоянного наблюдения и оценки факторов риска
- Б) Разовое исследование
- В) Составление бухгалтерской отчетности
- Г) Внешний аудит организации

Тема 6. Методы оценки эффективности системы управления персоналом

16. Что такое HR-бенчмаркинг?

- А) Сравнение кадровых показателей организации с лучшими практиками на рынке
- Б) Внутренний аудит
- В) Оценка персонала
- Г) Расчет заработной платы

17. Что показывает показатель ROI (окупаемость инвестиций) в управлении персоналом?

- А) Отношение финансовой выгоды от кадровых мероприятий к затратам на них
- Б) Количество сотрудников в организации
- В) Уровень текучести кадров
- Г) Степень удовлетворенности персонала

18. Что такое KPI в управлении персоналом?

- А) Ключевые показатели эффективности
- Б) Бухгалтерский баланс
- В) Организационная структура
- Г) Штатное расписание

19. В чем суть модели Дэйва Ульриха?

- А) В выделении нескольких ролей HR-службы (стратегический партнер, эксперт, агент изменений и др.)
- Б) В расчете заработной платы
- В) В подборе персонала
- Г) В обучении сотрудников

20. Кейс: В компании после внедрения программы обучения персонала производительность труда выросла на 15%, затраты на обучение составили 500 000 руб., а дополнительная прибыль от роста производительности — 1 500 000 руб. Какова окупаемость инвестиций (ROI) в обучение?

- А) 100%
- Б) 200%
- В) 300%
- Г) 50%

Примерные вопросы к экзамену

1. Предмет, задачи и содержание дисциплины «Экономика управления персоналом».
2. Место экономики управления персоналом в системе психологического знания.
3. Экономические аспекты деятельности бизнес-психолога и организационного консультанта.
4. Основные экономические понятия в работе с персоналом: затраты, результаты, эффективность.
5. Роль консультанта в оценке экономической составляющей кадровых решений.
6. Целеполагание и принципы формирования целей организации.
7. Экономические и эффективные системы управления персоналом.
8. Классификация общих и конкретных функций управления персоналом.
9. Функционально-целевая модель системы управления организацией и ее персоналом.
10. Экономический механизм управления персоналом: сущность и элементы.
11. Система экономических показателей, нормативов и регламентов в практике управления персоналом.
12. Понятие и сущность трудового потенциала (общества, организации, работника).
13. Взаимосвязь понятий «трудовой потенциал», «кадровый потенциал», «человеческий капитал».
14. Современная концепция человеческого капитала.
15. Методы и инструменты экономической оценки трудового потенциала организации.
16. Качественные и количественные показатели оценки трудового потенциала.
17. Психологические аспекты оценки человеческого капитала.
18. Сущность, структура и факторы формирования затрат на персонал.
19. Классификация затрат на персонал: явные и скрытые, прямые и косвенные.
20. Управление затратами на оплату труда, обучение и развитие, социальные обязательства.
21. Планирование и бюджетирование затрат на персонал.
22. Пути оптимизации затрат на персонал.
23. Роль психолога-консультанта в аудите кадровых расходов.
24. Человеческий фактор как источник риска. Понятие и виды кадровых рисков.
25. Способы и процедура выявления кадровых рисков.
26. Методика оценки кадровых рисков.
27. Мониторинг и учет кадровых рисков.
28. Методы воздействия на кадровые риски.
29. Система управления кадровыми рисками.
30. Оценка эффективности управления кадровыми рисками.

31. Психологические аспекты риск-менеджмента персонала.
32. Сущность, факторы, показатели эффективности системы управления персоналом.
33. Внутренние обзоры и экспертная оценка в управлении персоналом.
34. HR-бенчмаркинг и HR-аудит.
35. Ключевые показатели эффективности (KPI) в управлении персоналом.
36. Управление по целям (МВО).
37. HR-отдел как центр прибыли.
38. Методика ROI (окупаемость инвестиций в персонал).
39. Модель Дэйва Ульриха.
40. Применение методов оценки эффективности в работе психолога-консультанта.

5.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Основными формами текущего контроля являются устные опросы, написание конспектов, аннотирование текстов, подготовка презентаций, тестирование

Устный опрос - наиболее распространенный метод контроля знаний обучающихся. При устном опросе устанавливается взаимодействие между преподавателем и обучающимся, в процессе которого преподаватель получает широкие возможности для изучения индивидуальных возможностей усвоения учащимися учебного материала.

Написание конспекта представляет собой деятельность студента по созданию обзора информации, содержащейся в объекте конспектирования, в более краткой форме. В конспекте должны быть отражены основные принципиальные положения источника, то новое, что внес его автор, основные методологические положения работы, аргументы, этапы доказательства и выводы.

Аннотирование текста (аннотация – краткая характеристика текста, книги, статьи, раскрывающая содержание). Фиксируются основные проблемы, затронутые в тексте, мнения, оценки, выводы автора.

Презентация – форма текущего контроля, где, кроме умения работать с информацией, используются практические навыки по наглядному пространственному ее отображению.

Тестирование – форма текущего контроля, направленная на проверку знаний ключевых понятий организационной психологии.

Формой промежуточной аттестации является экзамен, которые проходит в форме устного собеседования по вопросам, содержащиеся в билете.

Максимальное количество баллов, которое может набрать магистрант в течение семестра за текущий контроль, равняется 70 баллам.

Минимальное количество баллов, которые магистрант должен набрать в течение семестра за текущий контроль равняется 40 баллам.

Максимальная сумма баллов, которые магистрант может получить на экзамене, равняется 30 баллам.

Шкала оценивания экзамена:

Баллы	Критерии оценивания
30-17	Магистрант в полном объеме усвоил предусмотренный программный материал; правильно и аргументировано ответил на все вопросы с приведением примеров; показал глубокие систематизированные знания, владеет приемами рассуждения и сопоставляет материал из разных источников; теорию связывает с практикой, другими темами данного курса
16-13	Магистрант усвоил предусмотренный программный материал; аргументировано отвечал на вопросы с приведением примеров; показал систематизированные

	знания, но допускал неточности в рассуждениях и в сопоставлении материала из разных источников, теорию связывает с практикой, другими темами данного курса.
12-8	Магистрант недостаточно прочно усвоил предусмотренный программный материал; не всегда аргументировано отвечал на вопросы с приведением примеров; показал недостаточно систематизированные знания, не владеет в достаточной степени приемами рассуждения и сопоставления материала из разных источников; не связывает теорию с практикой.
7-0	Магистрант допускал в ответе грубые ошибки в освещении теории вопроса с неточностями, свидетельствующими о незнании предусмотренного программного материала, не справился с задачей иллюстрации ответа практическими примерами, в структурном отношении ответ не продуман.

Итоговая шкала оценивания результатов освоения дисциплины

Итоговая оценка по дисциплине выставляется по приведенной ниже шкале. При выставлении итоговой оценки преподавателем учитывается работа обучающегося в течение освоения дисциплины, а также оценка по промежуточной аттестации.

Количество баллов	Оценка по традиционной шкале
81-100	Отлично
61-80	Хорошо
41-60	Удовлетворительно
0-40	Неудовлетворительно

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Основная литература

Пугачев, В.П. Управление персоналом организации [Текст] : практикум : учеб. пособие для вузов / В. П. Пугачев. — 2-е изд., доп. — Москва : Юрайт, 2020. — 280 с.

Семенова, В.В. Управление персоналом [Текст] : основные технологии управления : учеб. пособие / В. В. Семенова, Ю. В. Лясникова, В. В. Мазур. — Москва : Русайнс, 2020. — 146 с.

Семенова, В.В. Управление персоналом [Текст] : инновационные технологии управления (ожидания, достоинства, иллюзии) : учеб. пособие / В. В. Семенова, И. С. Кошель, В. В. Мазур. — Москва : Русайнс, 2021. — 116 с.

6.2. Дополнительная литература

1. Абуладзе, Д. Г. Документационное обеспечение управления персоналом : учебник и практикум для вузов / Д. Г. Абуладзе, И. Б. Выпряхкина, В. М. Маслова. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 299 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00875-3. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/469557>
2. Бычин, В. Б. Организация и нормирование труда : учебное пособие / В. Б. Бычин, Е. В. Шубенкова, С. В. Малинин. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 248 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — ISBN 978-5-16-003599-4. — Текст : электронный. — URL: <https://znanium.com/catalog/product/991802>
3. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. — 4-е изд., доп. и перераб. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 695 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — ISBN 978-5-16-003671-7. — Текст : электронный. — URL: <https://znanium.com/catalog/product/1372570>
4. Маслова, В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 431