

ФГБОУ ВО НОВОСИБИРСКИЙ ГАУ
Кафедра государственного и муниципального администрирования

Рег. № Тул. 03-08
 «5» 10 2022 г.

УТВЕРЖДЕН
 на заседании кафедры
 Протокол от «11» 09 2022 г. № 2
 Заведующий кафедрой государственного и
 муниципального администрирования
И.Э. Толстова
 (подпись)

**ФОНД
 ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

Б1.О.08 Кадровая политика
Шифр и наименование дисциплины

38.04.04 Государственное и муниципальное управление
Код и наименование направления подготовки

Государственное и муниципальное администрирование
Направленность (профиль)

Новосибирск 2022

**Паспорт
 фонда оценочных средств**

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	Стратегия кадровой политики организации, направления ее реализации	УК-3 ОПК-1	дискуссия
2	Стратегическое управление персоналом		полемика
3	Особенности реализации кадровой политики ее в аграрном секторе экономики		эссе
4	Сущность и цели аудита персонала		подготовка презентации
5	Технология проведения аудита персонала		эссе
6	Применение кадровой политики и кадрового аудита для государственной и муниципальной службы		подготовка презентации
	Реферат, экзамен		Темы реферата, вопросы к экзамену

9343

Темы рефератов
по дисциплине *Кадровая политика*

1. Анализ кадрового потенциала государственного органа.
2. Анализ кадровых процессов, должностных обязанностей (и должностных регламентов) гражданских служащих.
3. Анализ структуры организации и подразделений органа государственного или муниципального управления.
4. Виды кадрового аудита в органах государственного и муниципального управления.
5. Виды кадровых технологий в работе служб управления персоналом в органах государственного и муниципального управления.
6. Возможность и ограничения применения технологий управления персоналом в государственной и муниципальной службе.
7. Кадровая политика в организации: направления, роль, связь со стратегией и эффективностью.
8. Кадровая политика и способы ее реализации в органах государственного и муниципального управления.
9. Кадровый аудит в системе органов государственного и муниципального управления.
10. Кадровый аудит: принципы, направления, технология проведения.
11. Нормативно-правовые аспекты регулирования государственной и муниципальной службы.
12. Организационно-кадровый аудит в системе органов государственного управления.
13. Основные проблемы, связанные с формированием и реализацией кадровой политики в государственном органе.
14. Особенности кадрового планирования: обязательные и дополнительные формы планов. Планирование и кадровый аудит.
15. Правовая, экономическая и социокультурная основа кадровой политики.
16. Роль кадровой политики в развитии и совершенствовании управления.
17. Система кадрового делопроизводства в органах государственного и муниципального управления.

18. Современные модели кадровой политики по формированию кадрового состава государственных и муниципальных служащих в мировой и отечественной практике.

19. Суть и содержание, основные направления кадровой политики и кадрового аудита в системе органов государственного управления.

20. Суть и содержание, основные направления кадровой политики и кадрового аудита в системе органов муниципального управления

21. Принципы аудита персонала.

22. Методы аудита персонала: организационно-статистические, социально-психологические, экономические, комплексные.

23. Оценка эффективности реализации кадровой политики в аграрном секторе экономики.

24. Направления реализации кадровой стратегии организации: планирование и подбор персонала, развитие персонала.

25. Система мотивации и стимулирования государственных и муниципальных служащих.

Критерии оценки:

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы. Работа может быть зачтена и в том случае, когда основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы;

- оценка «не зачтено» – тема реферата не раскрыта, задания не выполнены, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

Список вопросов к экзамену
по дисциплине *Кадровая политика*

1. Понятие кадровой политики и стратегии кадровой политики, их суть.
2. Объект и субъект кадровой стратегии.
3. Базовые принципы кадровой стратегии.
4. Цели и задачи кадровой стратегии.
5. Направления реализации кадровой стратегии организации.
6. Понятие стратегического управления персоналом, его суть и значение.
7. Система стратегического управления персоналом.
8. Понятие и основные черты стратегии управления персоналом.
9. Реализация стратегии управления персоналом: ее задачи, этапы.
10. Сущность и цели аудита персонала.
11. Принципы аудита персонала.
12. Методы аудита персонала.
13. Этапы проведения аудита персонала.
14. Кадровая политика в государственной и муниципальной службе.
15. Кадровый аудит в государственной и муниципальной службе.
16. Нормативно-правовые аспекты регулирования государственной и муниципальной службы.
17. Возможность и ограничения применения технологий управления персоналом в государственной и муниципальной службе.
18. Особенности кадрового планирования: обязательные и дополнительные формы планов.

Критерии оценки:

– отметка **«отлично»** выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.

– отметка **«хорошо»** выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.

– отметка **«удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, демонстрирует недостаточно систематизированные теоретические знания программного материала, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ.

– отметка **«неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки при его изложении, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы.

Дискуссия

Тема 1. Стратегия кадровой политики организации, направления ее реализации

Вопросы для дискуссии

- 1) Понятие кадровой политики и стратегии кадровой политики, их суть. Объект и субъект кадровой стратегии.
- 2) Базовые принципы кадровой стратегии.
- 3) Цели и задачи кадровой стратегии.
- 4) Направления реализации кадровой стратегии организации: планирование и подбор персонала, развитие персонала, система мотивации и стимулирования, развитие корпоративной культуры, учетно-организационная работа.

Критерии оценки:

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если ответы на вопросы (конспект) имеет четкую логическую структуру, основные положения обоснованы как теоретически, так и практически, содержание работы соответствует выбранной теме.

- оценка «не зачтено» выставляется студенту, если конспект не был выполнен и / или выполнен не верно.

Полемика

Тема 2. Стратегическое управление персоналом.

Вопросы для полемики:

- 1) Понятие стратегического управления персоналом, его суть и значение.
- 2) Система стратегического управления персоналом.

Критерии оценки:

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если ответы на вопросы (конспект) имеет четкую логическую структуру, основные положения обоснованы как теоретически, так и практически, содержание работы соответствует выбранной теме.

- оценка «не зачтено» выставляется студенту, если конспект не был выполнен и / или выполнен не верно.

Эссе

Тема 3. Особенности реализации кадровой политики ее в аграрном секторе экономики

Вопросы для эссе:

1. Характеристика кадрового потенциала отрасли и тенденции его развития.
2. Основные стратегии управления персоналом в аграрном секторе экономики.
3. Нормативно-правовое обеспечение кадровой политики в аграрном секторе экономики.
4. Оценка эффективности реализации кадровой политики в аграрном секторе экономики.

Критерии оценки:

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если ответы на вопросы (конспект) имеет четкую логическую структуру, основные положения обоснованы как теоретически, так и практически, содержание работы соответствует выбранной теме.

- оценка «не зачтено» выставляется студенту, если конспект не был выполнен и / или выполнен не верно.

Презентация

Тема 4. Сущность и цели аудита персонала

Вопросы для презентации:

- 1) Сущность и цели аудита персонала.
- 2) Принципы аудита персонала.
- 3) Методы аудита персонала: организационно-статистические, социально-психологические, экономические, комплексные.

Критерии оценки:

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если ответы на вопросы (конспект) имеет четкую логическую структуру, основные положения

обоснованы как теоретически, так и практически, содержание работы соответствует выбранной теме.

- оценка «не зачтено» выставляется студенту, если конспект не был выполнен и / или выполнен не верно.

Эссе

Тема 5. Технология проведения аудита персонала

Вопросы для эссе:

- 1) Этапы проведения аудита персонала: определение целей и задач аудита персонала,
- 2) Выбор целевых показателей аудита, предварительный сбор информации, определение аудиторского риска,
- 3) Составление общего плана и программы проверки, анализ текущего состояния показателей системы управления персоналом,
- 4) Анализ отклонений от оптимальных значений показателей, выявление причин отклонений, сопоставление значений показателей текущего и предыдущего периодов, анализ причин изменений, составление аудиторского заключения.

Критерии оценки:

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если ответы на вопросы (конспект) имеет четкую логическую структуру, основные положения обоснованы как теоретически, так и практически, содержание работы соответствует выбранной теме.

- оценка «не зачтено» выставляется студенту, если конспект не был выполнен и / или выполнен неверно

Презентация

Тема 6. Применение кадровой политики и кадрового аудита для государственной и муниципальной службы

Вопросы для презентации:

Нормативно-правовые аспекты регулирования государственной и муниципальной службы.

Возможность и ограничения применения технологий управления персоналом в государственной и муниципальной службе.

Кадровая политика в государственной и муниципальной службе. Кадровый аудит в государственной и муниципальной службе.

Критерии оценки:

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если ответы на вопросы (конспект) имеет четкую логическую структуру, основные положения обоснованы как теоретически, так и практически, содержание работы соответствует выбранной теме.

- оценка «не зачтено» выставляется студенту, если конспект не был выполнен и / или выполнен не верно.

ЗАДАНИЯ ДЛЯ ОЦЕНКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Задания для оценки сформированности компетенции УК-3:

1. Определите правильную последовательность действий при разработке кадровой политики:

- А) официальное утверждение кадровой политики организации
- Б) проведение анализа динамики кадрового состава и разработка прогноза развития кадровой ситуации организации.
- В) определение ключевых принципов кадровой политики
- Г) информирования коллектива, сбор мнений и предложений
- Д) разработка кадровой программы
- Е) реализация мероприятий кадровой программы на основе новых принципов политики

Ответ: Г)

2. Отрицательное значение коэффициента замещения кадров свидетельствует о:

- А) снижении текучести кадров
- Б) стабилизации кадрового состава
- В) сокращении части рабочих мест
- Г) отрицательным этот показатель быть не может

Ответ: Г)

3. Показатель производительности труда, по сути, означает

- А) результативность труда
- Б) эффективность труда
- В) трудоёмкость производства
- Г) эффективность затрат труда

Ответ: Б)

4. Степень и уровень профессиональной подготовленности работника к какому-либо труду

- А) компетенция
- Б) компетентность
- В) квалификация
- Г) профессионализм

Ответ: В)

5. Наиболее видные представители какой-либо части общества; руководящий слой общества:

- А) номенклатура
- Б) элита
- В) бюрократия
- Г) буржуазия

Ответ: Б)

6. Обеспечение оптимального баланса процессов сохранения и обновления количественного и качественного состава кадров в соответствии с потребностями общества, сферы экономики или отдельной организации – это

- А) цель кадровой политики
- Б) метод кадровой политики
- В) принцип кадровой политики
- Г) объект кадровой политики

Ответ: А)

7. Субъектами кадровой политики являются (*множественный выбор*):

- А) государственные органы управления
- Б) региональные органы управления
- В) персонал организации
- Г) руководство организации

Ответ: А), Б), Г)

8. Уровни кадровой политики (*множественный выбор*):

- А) кадровая политика службы персонала
- Б) кадровая политика в регионе
- В) кадровая политика организации
- Г) кадровая политика руководителя
- Д) государственная кадровая политика

Ответ: Б), В), Д)

9. Предметом кадровой политики являются:

- А) технологии управления персоналом
- Б) кадровые процессы и отношения
- В) работники организации

Ответ: Б)

10. Механизмом кадровой политики являются:

- А) технологии управления персоналом
- Б) кадровые процессы и отношения
- В) работники организации

Ответ: А)

11. Перемещение работников по должностям, как правило, по горизонтали в соответствии с интересами организации называется _____

12. Адекватные средства к выбору профессии, получению образования, реальному трудоустройству, получению медицинской помощи, доступ к социальной защите и социальным услугам – это _____ контекст такой кадровой работы

13. Система нормативных документов, которые применяются при разработке показателей на стадиях распределения и использования кадров, включает в себя _____

14. Образовательное учреждение для дополнительного профессионального образования служащих выбирает всегда сам обучаемый, так ли это? – _____

15. Метод оценки кадров, суть которого состоит в том, что руководитель, исходя из определенных критериев оценки, располагает оцениваемых работников по порядку — от самого лучшего до самого худшего — называется метод _____

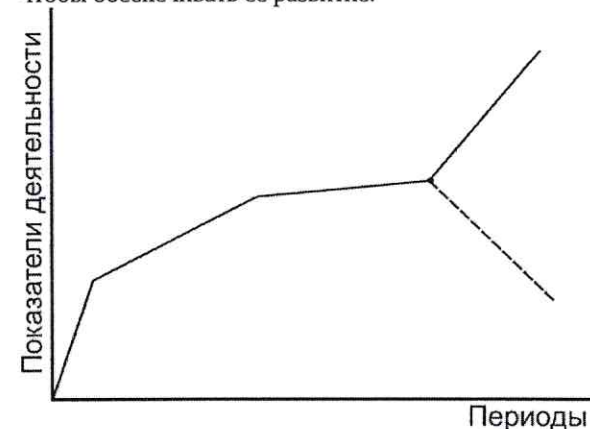
16. Заполните таблицу, вписав характеристики типов кадровой политики во взаимосвязи с кадровыми процессами.

Особенности реализации кадровых процессов при открытой и закрытой кадровой политике

Кадровый процесс	Тип кадровой политики	
	Открытая	Закрытая
Маркетинг персонала	Ситуация высокой конкуренции на рынке труда	
Набор персонала		В основном по рекомендации и только на должности исполнителей или руководителей низового уровня
Адаптация персонала	Активная стратегия адаптации: быстрое включение в	

	конкурентные отношения, предложение новичками новых для организации подходов к деятельности	
Обучение и развитие персонала		Во внутрикорпоративных центрах, с целью формирования единого взгляда, общей технологии
Карьерное продвижение персонала	С одной стороны, возможность карьерного роста затруднена из-за притока новых кадров, с другой – возможность быстрой карьеры за счет высокой мобильности кадров	
Мотивация и стимулирование труда		Предпочтение отдается мотивации (удовлетворение потребности в стабильности, безопасности, социальном принятии)
Внедрение инноваций	Постоянное инновационное воздействие со стороны новых сотрудников, основной механизм инноваций – контракт, определение взаимной ответственности сотрудника и организации	

17. На схеме подпишите, какой тип кадровой политики должен реализовываться на каждом этапе жизнедеятельности организации для того, чтобы обеспечивать ее развитие.



18. Приведите свои примеры принципов кадровой политики по отдельным направлениям управления персоналом, используя афоризмы, пословицы, поговорки (см. примеры)

Направления деятельности	Примеры принципов
Планирование численности персонала	«Меньшим числом работников выполнять больший объем работы»
Подбор и отбор персонала	«За деньги и дурак будет работать, а дураки нам не нужны!»
Адаптация работников	«Бросим в реку, захочет жить — научится плавать»
Мотивация и стимулирование	«Не хочешь — заставим»
Оплата труда	«Делаем вид, что платим, работники делают вид, что работают»
Обучение	«Не учи ученого»
Управление карьерой	«Тише едешь — дальше будешь»
Высвобождение	«Никого не держим, уходишь — уходи»

19. Какие принципы кадровой политики отражены в этих байках?

О крестьянине и курах

Один крестьянин спрашивает у другого, что он делает, когда его куры не несут яйца. Второй ему ответил, что он их режет, и первый с недоумением вопрошает: «И что, помогает?»

О курице и жадной хозяйке

У одной вдовы была курица, которая каждый день несла по яйцу. «Буду-ка я давать птице больше ячменя, авось она будет нестись два раза в день», — подумала хозяйка. Сказано — сделано. Но курица разжирела, и перестала нестись даже по разу в день.

Куточка Ряба

Жили-были Дед и Баба, и была у них курочка Ряба. Снесла курочка яичко, да не простое, а золотое. Но Деду и Бабе не нужно было золотое, не знали они, что с ним делать. Поэтому продали курочку Рябу, а себе стали другую покупать, которая несла бы простые яйца.

20. Цель кадровой политики _____

Задания для оценки сформированности компетенции ОПК-1:

1. Принцип сочетания систематического обновления кадров и их преемственности предполагает:

А) активное использование кадровых технологий — ротации, кооптации, выборности кадров, увольнения и отставки (в том числе принудительной) в рамках действующего законодательства

Б) гарантированные условия для развития инициативы, таланта, творческих способностей работников

В) оказание помощи в получении профессионального образования, в профессиональной подготовке, профпереподготовке и повышении квалификации

Ответ: А)

2. Принцип законности государственной кадровой политики предполагает:

А) знание управленческими кадрами норм административного, трудового, гражданского, уголовного и других отраслей права и их правильное применение

Б) рациональное соотношение выборности и назначения лиц на государственные и другие должности

В) уважение к личности человека

Ответ: А)

3. К основным требованиям к организации кадрового планирования относится:

А) определение общих затрат на одного работника

Б) определение дифференцированных затрат на одного работника

В) постоянное соотношение плановых задач и реальных возможностей организации

Ответ: В)

4. Принцип сочетания систематического обновления кадров и их преемственности предполагает:

А) гарантированные условия для развития инициативы, таланта, творческих способностей работников

Б) взвешенный и объективный подход руководителей к вопросам приема и увольнения персонала

В) оказание помощи в получении профессионального образования, в профессиональной подготовке, профпереподготовке и повышении квалификации

Ответ: Б)

6. Виды кадровой политики (множественный выбор):

- А) пассивная
- Б) реактивная
- В) созидательная
- Г) превентивная
- Д) активная
- Е) разрушительная

Ответ: А), Б), Г), Д)

7. Активная кадровая политика может быть (множественный выбор): А) рациональная

- Б) профессиональная
- В) авантюристическая
- Г) реактивная

Ответ: А), В)

8. Соотнесите понятия «кадровая политика», «кадровая работа», «кадровая стратегия» и их содержание

Понятие	Содержание понятия
1. Кадровая политика	А) Способы проведения кадровых изменений
2. Кадровая стратегия	Б) Реализация принципов в конкретных действиях
3. Кадровая работа	В) Основополагающие установки и принципы кадровой работы

Ответ

- 1 – В)
- 2 – А)
- 3 – Б)

9. При реализации кадровой политики важно уметь управлять конфликтами. Соотнесите основания классификации конфликта и виды конфликтов

Основания классификации	Виды конфликтов
1. Частота возникновения	А) Кратковременные, долговременные
2. Продолжительность	Б) Наступательные, оборонительные, иницирующие, ответные
3. Характер действий	В) Открытый, скрытый, вербальный, невербальный
4. Форма проявления	Г) Конструктивный, деструктивный
5. Характер разрешения	Д) Эпизодические, хронические, циклические

Ответ

- 1 – Д)
- 2 – А)
- 3 – В)

4 – Б)

5 – Г)

10. Кто вносит предложение о включении в кадровый резерв органа власти конкретного гражданского служащего:

- А) руководитель структурного подразделения органа власти
- Б) сам гражданский служащий
- В) руководитель органа власти (представитель нанимателя)
- Г) население

Ответ: А)

11. Если гражданский служащий, замещающий должность категории «помощники (советники), «специалисты» или «обеспечивающие специалисты», назначен в порядке должностного роста на должность категории «руководители», на какой вид дополнительного профессионального образования он должен быть направлен

- А) на повышение квалификации
- Б) на стажировку
- В) на профессиональную переподготовку

Ответ: А)

12. Какой показатель эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности государственного гражданского служащего в организации труда может быть использован:

- А) полное и логичное изложение материала
- Б) профессиональная компетентность
- В) производительность (выполняемый объем работ)

Ответ: В)

13. Цель аттестации гражданских (муниципальных) служащих:

- А) выявление соответствия требованиям к служебному поведению гражданских служащих
- Б) выявление соответствия занимаемой должности гражданской (муниципальной) службы
- В) выявление необходимых профессиональных знаний

Ответ: Б)

14. Критерий профессионализма государственного гражданского служащего, который можно использовать при его оценке

- А) профессиональная компетентность
- Б) соблюдение трудовой дисциплины

В) отсутствие стилистических и грамматических ошибок

Ответ: А)

15. Период, на который разрабатывается индивидуальный план профессионального развития гражданского служащего

- А) 5 лет
- Б) 3 года
- В) 1 год
- Г) 10 лет

Ответ: Б)

16. _____ – система принципов, норм и правил, регламентирующих отношения с работниками и определяющих основные направления, формы и методы работы с кадрами различных сфер деятельности или организации

17. Заполните таблицу, конкретизируя элементы кадровой политики по уровням

Элементы	Государственная кадровая политика	Кадровая политика в регионе
Субъект		
Объект		
Предмет		
Цель		
Механизмы		

18. Представьте, что Вы готовитесь к выборам на должность депутата местного уровня, и в настоящее время прорабатываете свою предвыборную кампанию. Предложите положения своей предвыборной программы, касающейся усовершенствования государственной кадровой политики и ее реализации на местном уровне.

19. Подготовьте вопросы к пресс-конференции членов делегации государственных служащих РФ за рубежом. Тема пресс-конференции «Государственная кадровая политика и государственная служба, их роль и место в государственном управлении»

20. Система принципов и норм, установок, определяющих основные направления, формы и методы работы с кадрами (персоналом)

21. Заполните таблицу с методами обучения на рабочем месте.

Понятие	Сущность	Преимущества	Недостатки	Ситуации, в которых применение данной технологии наиболее эффективно в государственном и муниципальном управлении
Баддинг (budding)				

22. Цель HR-брендинга _____

23. _____ персонала – это передача отдельных функций другой организации

24. _____ персонала – это разновидность лизинга персонала.

25. _____ персонала – это услуги по предоставлению организацией персонала другим организациям.

26. Заполните таблицу

Понятие	Сущность	Преимущества	Недостатки	Возможности варианты применения технологии в государственном и муниципальном управлении
Аутстаффинг (outstuffing)				

27. Понятие, обозначающее отношение доминирования и подчинения в группе – это _____

28. Положительное влияние лидера на группу способствует следующим явлениям _____

29. Способность членов группы к совместной деятельности, основанная на оптимальном сочетании их характеристик, это совместимость _____

30. Группа объединенных общими целями и задачами людей, достигшая в процессе совместной деятельности высокого уровня развития

Критерии оценки результатов:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если он отвечает верно на 80-100% вопросов.
- оценка «хорошо» выставляется студенту, если он отвечает верно на 70-79% вопросов.
- оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он отвечает верно на 60-69% вопросов.
- оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не освоил материал темы, дает менее 60% правильных ответов.

МАТРИЦА СООТВЕТСТВИЯ КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ УРОВНЮ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Критерии оценки	Уровень сформированности компетенций
Оценка по пятибалльной системе	
«Отлично»	«Высокий уровень»
«Хорошо»	«Повышенный уровень»
«Удовлетворительно»	«Пороговый уровень»
«Неудовлетворительно»	«Не достаточный»
Оценка по системе «зачет – незачет»	
«Зачтено»	«Достаточный»
«Не зачтено»	«Не достаточный»

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

1. Положение «О балльно-рейтинговой системе аттестации студентов»: СМК ПНД 08-01-2022, введено приказом от 28.09.2011 №371-О (<http://nsau.edu.ru/file/403>: режим доступа свободный);

2. Положение «О проведении текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся в ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ»: СМК ПНД 77-01-2022, введено в действие приказом от 03.08.2015 №268а-О (<http://nsau.edu.ru/file/104821>: режим доступа свободный).