

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Алейник Станислав Николаевич

Должность: Ректор

Дата подписания: 01.04.2021 10:40:54

Уникальный программный ключ:

5258223550ea9fbeb23726a1609b644b55d8986abb6235891f288f913a1331ac

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ имени В.Я. ГОРИНА**



## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**

по дисциплине «**Управление персоналом**»

Направление подготовки – 38.03.02 «Менеджмент»

Направленность (профиль) – Производственный менеджмент

Квалификация – бакалавр (программа прикладного бакалавриата)

Год начала подготовки – 2020

Майский, 2020

Рабочая программа составлена с учетом требований:

- федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент» (уровень бакалавриата), утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 12 января 2016 г. №7;
- порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 05.04.2017 г. № 301;
- основной профессиональной образовательной программы ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ по направлению 38.03.02 «Менеджмент».

**Составитель:** доцент кафедры экономической теории и экономики АПК, к.э.н. Худобина Г.И.

**Рассмотрена** на заседании кафедры экономической теории и экономики

АПК «17» июня 2020 г., протокол № 13

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ Китаев Ю.А.

**Одобрена** методической комиссией экономического факультета

«26» июня 2020 г., протокол № 10

Председатель методической комиссии

экономического факультета \_\_\_\_\_ Черных А.А.

Руководитель основной профессиональной образовательной программы \_\_\_\_\_ Гончаренко О.В.

## ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина «Управление персоналом» изучает формирование и использование человеческих ресурсов организации.

1.1. **Цель дисциплины-** формирование системы знаний, связанных с целенаправленным воздействием на персонал для обеспечения эффективного функционирования предприятия (организации) и удовлетворения потребностей работников.

1.2. **Задачи:**

1.3.

- усвоение теоретических основ кадрового менеджмента;
- определение места и роли управления персоналом в системе управления предприятием;
- изучение принципов и методов управления персоналом;
- формирование представлений о функциональном разделении труда и организационной структуре службы управления персоналом;
- исследование кадрового, информационного, технического и правового обеспечения системы управления персоналом;
- овладение методами анализа кадрового потенциала организации;
- исследование перемещений в организации, работы с кадровым резервом и планирования деловой карьеры;
- получение базовых представлений о подборе персонала и профориентации;
- уяснение технологий подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала;
- анализ мотивации поведения сотрудников организации в процессе трудовой деятельности;
- изучение процесса адаптации персонала;
- формирование представлений о конфликтах в коллективе и управлении ими;
- оценка социальной и экономической эффективности управления персоналом.

## II МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

**Цикл (раздел) ОПОП, к которому относится дисциплина (модуль)**

Управление персоналом относится к дисциплинам вариативной части основной профессиональной образовательной программы (Б1.В.06).

<p><b>Наименование предшествующих дисциплин, практик, на которых базируется данная дисциплина (модуль)</b></p>	<p>1. Экономическая теория 2. Теория менеджмента. 3. Оплата труда персонала, мотивация и стимулирование трудовой деятельности 4. Основы организации, регламентации и нормирования труда</p>
<p><b>Требования к предварительной подготовке обучающихся</b></p>	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• сущность, содержание и основные принципы, функции и методы управления персоналом в процессе выполнения возложенных на него профессиональных обязанностей;</li> <li>• особенности управления персоналом организации в условиях современной российской действительности;</li> <li>• основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, коммуникаций, командообразования, лидерства, управления конфликтами, стрессами и т.п.;</li> </ul> <p><b>уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>понимать, анализировать и обосновывать</b> взаимосвязь основных понятий и категорий теории управления персоналом;</li> <li>• ориентироваться в вопросах оперативного воздействия на трудовое поведение работников организации;</li> <li>• применять современную научную методологию исследования и решения конкретных проблем управления персоналом организации;</li> </ul> <p><b>владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• специальной терминологией в области управления персоналом;</li> <li>• методикой построения организационно-управленческих моделей трудового поведения;</li> <li>• методами управления мотивационным комплексом трудовой деятельности;</li> <li>• практическими навыками решения ситуационных вопросов управления персоналом организации.</li> </ul>

Дисциплина является предшествующей для изучения дисциплин: Стратегический менеджмент, антикризисное управление.

### III. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ СООТВЕТСТВУЮЩИЕ ОПРЕДЕЛЕННЫМ КОМПЕТЕНЦИЯМ

В результате изучения дисциплины студент должен:

Коды компетенций	Формулировка компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ОК-5	способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;	<p><b>Знать:</b> способы работы в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p> <p><b>Уметь:</b> характеризовать культурные различия.</p> <p><b>Владеть:</b> способами анализа структуры персонала</p>
ПК-1	владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	<p><b>Знать:</b> процессы групповой динамики и принципов формирования команды</p> <p><b>Уметь:</b> проводить аудит человеческих ресурсов, осуществлять диагностику организационной культуры</p> <p><b>Владеть:</b> навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач</p>
ПК-2	владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	<p><b>Знать:</b> современные технологии управления персоналом, в том числе в межкультурной среде</p> <p><b>Уметь:</b> проектировать межличностные, групповые и организационные коммуникации</p> <p><b>Владеть:</b> различными способами разрешения конфликтных ситуаций</p>

#### IV. ОБЪЕМ, СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ, ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ И ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ

##### 4.1. Распределение объема учебной работы по формам обучения

Вид работы	Объем учебной работы, час	
	Очная	Заочная
<b>Формы обучения</b>		
<b>Семестр (курс) изучения дисциплины</b>	<b>5</b>	<b>3 курс</b>
Общая трудоемкость, всего, час	180	180
<i>зачетные единицы</i>	5	5
<b>Контактная работа обучающихся с преподавателем</b>	<b>102</b>	<b>44</b>
<b>Аудиторные занятия (всего)</b>	<b>72</b>	<b>26</b>
В том числе:		
Лекции	18	8
Лабораторные занятия		
Практические занятия	54	18
<i>Иные виды работ в соответствии с учебным планом (учебная практика)</i>	-	-
<b>Внеаудиторная работа (всего)</b>	<b>20</b>	<b>8</b>
В том числе:		
Контроль самостоятельной работы (на 1 подгруппу в форме компьютерного тестирования)	-*	
Консультации согласно графику кафедры (еженедельно 1ч – для студентов очной формы обучения x 18 нед.)	18	6
<i>Иные виды работ в соответствии с учебным планом (курсовая работа, РГЗ и др.)</i>	2	2
<b>Промежуточная аттестация</b>	<b>10</b>	<b>10</b>
В том числе:		
Зачет	-	-
Экзамен ( на 1 группу)	8	8
Консультация предэкзаменационная (на 1 группу)	2	2
<b>Самостоятельная работа обучающихся</b>	<b>78</b>	<b>136</b>
<b>Самостоятельная работа обучающихся (всего)</b>		
в том числе:		
Самостоятельная работа по проработке лекционного материала (60% от объема лекций)	10	6
Самостоятельная работа по подготовке к лабораторно - практическим занятиям (60% от объема аудиторных занятий)	21	8
Работа над темами (вопросами), вынесенными на самостоятельное изучение	8	66
Самостоятельная работа по видам индивидуальных заданий : подготовка реферата (контрольной работы), курсовой работы	23	40
Подготовка к экзамену	16	16

Примечание: \*осуществляется на аудиторных занятиях

#### 4.2. Общая структура дисциплины и виды учебной работы

Наименование модулей и разделов дисциплины	Объемы видов учебной работы по формам обучения, час									
	Очная форма обучения					Заочная форма обучения				
	Всего	Лекции	Лаб.практ. зан.	Внеаудит. работа	Самост. работа	Всего	Лекции	Лаб.практ. зан.	Внеаудит. работа	Самост. работа
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
<b>Всего по дисциплине</b>	<b>180</b>	<b>18</b>	<b>54</b>	<b>30</b>	<b>78</b>	<b>180</b>	<b>8</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>136</b>
<b>Модуль 1. Методологические основы управления персоналом организации</b>	<b>54</b>	<b>8</b>	<b>20</b>	<b>8</b>	<b>18</b>	<b>52</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>38</b>
1. Персонал организации как объект управления	11	2	4	Консультации	5	13	1	2	Консультации	10
2. Принципы, цели и методы управления персоналом	11	2	4		5	13	1	2		10
3. Кадровая политика организации и ее концептуальные основы	10	2	4		4	12	1	2		9
4. Кадровое планирование в организации	12	2	6		4	12	1	2		9
<b>Итоговое занятие по модулю 1</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Модуль 2. Формирование системы управления персоналом</b>	<b>73</b>	<b>10</b>	<b>32</b>	<b>10</b>	<b>21</b>	<b>58</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>42</b>
1. Расстановка персонала организации	13	2	6	Консультации	5	12	1	2	Консультации	9
2. Использование персонала организации	12	2	6		4	12	1	2		9
3. Высвобождение персонала организации	12	2	6		4	11	1	2		8
4. Развитие персонала организации	12	2	6		4	10	1	1		8
5. Управление мотивацией труда персонала	12	2	6		4	9	-	1		8
<b>Итоговое занятие по модулю 2</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Подготовка реферата в форме презентации (контрольной работы), курсовой работы</b>	<b>23</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>23</b>	<b>40</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>40</b>
<b>Защита курсовой работы</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>-</b>
<b>Экзамен</b>	<b>26</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>10</b>	<b>16</b>	<b>26</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>10</b>	<b>16</b>

### 4.3 Структура и содержание дисциплины по формам обучения

Наименование модулей и разделов дисциплины	Объемы видов учебной работы по формам обучения, час									
	Очная форма обучения					Заочная форма обучения				
	Всего	Лекции	Лаб.практ. зан.	Внеаудит. работа	Самост. работа	Всего	Лекции	Лаб.практ. зан.	Внеаудит. работа	Самост. работа
Всего по дисциплине	<b>180</b>	<b>18</b>	<b>54</b>	<b>30</b>	<b>78</b>	<b>180</b>	<b>8</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>136</b>
Модуль 1. Методологические основы управления персоналом организации	54	8	20	8	18	52	4	8	2	38
Тема 1. Персонал организации как объект управления 1. Эволюция концептуальных подходов к управлению персоналом 2. Персонал организации как экономическая категория. 3. Связь субъекта с объектом управления 4. Классификация персонала как инструмент управления в организации 5. Организация как социальная система управления	11	2	4	Консультации	5	13	1	2	Консультации	10
Тема 2. Принципы, цели и методы управления персоналом 1. Управление персоналом в системе деятельности организации 2. Соотношение целей управления персоналом и целей организации 3. Принципы управления персоналом 4. Методы управления персоналом	11	2	4		5	13	1	2		10
Тема 3. Кадровая политика организации и ее концептуальные основы 1. Понятие и принципы кадровой политики 2. Цели и задачи кадровой политики 3. Типы кадровой политики и их связь со стратегией развития организации 4. Разработка кадровой политики 5. Повышение эффективности кадровой политики и практика ее реализации	10	2	4		4	12	1	2		9
Тема 4. Кадровое планирование в организации 1. Принципы планирование в деятельности организации 2. Понятие и задачи кадрового планирования и планирование трудовой деятельности 3. Балансовые методы планирования 4. Планирование численности и структуры персонала 5. Планирование развития персонала	12	2	6		4	12	1	2		9



Итоговое занятие по модулю 1	2	-	2		-	-	-	-		-
<b>Модуль 2.Формирование системы управления персоналом</b>	<b>73</b>	<b>10</b>	<b>32</b>		<b>21</b>	<b>58</b>	<b>4</b>	<b>8</b>		<b>42</b>
Тема 5. Расстановка персонала организации 1. Набор персонала как первый этап его расстановки 2. Формирование критериев отбора персонала 3. Методы отбора персонала 4. Собеседование как инструмент отбора персонала 5. Подведение итогов подбора персонала 6. Принятие решения о найме и оценке его эффективности	13	2	6	консультации	5	12	1	2	консультации	9
Тема 6. Использование персонала организации 1. Оценка персонала в процессе его использования 2. Критерии оценки персонала 3. Показатели и методы оценки персонала 4. Нетрадиционные методы оценки персонала 5. Организация проведения аттестации персонала 6.Оценка результатов труда персонала	12	2	6		4	12	1	2		9
Тема 7. Высвобождение персонала организации 1. Мобильность персонала и текучесть кадров 2. Факторы текучести кадров 3. Ротация кадров 4. Сокращение персонала 5. Этапы высвобождения персонала 6. Работа с увольняющимися сотрудниками	12	2	6		4	11	1	2		8
Тема 8. Развитие персонала организации 1.Трудовой потенциал работника 2. Формы и методы обучения персонала 3. Управление карьерой персонала 4. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала	12	2	6		4	10	1	1		8
Тема 9. Управление мотивацией и стимулированием труда персонала 1. Сущность и основные процесса мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала 2. Структура и содержание процесса и стимулирования трудовой деятельности персонала 3. Механизм управленческой мотивации 4. Кадровый резерв как инструмент мотивации персонала 5. Управление персоналом на основе применения мотивов приобретения 6. Управление персоналом на основе использования мотивов подчинения	12	2	6		4	9	-	1		8

7. Мотивы безопасности в управлении персоналом.										
Итоговое занятие по модулю 2	2	-	2	-	-	-	-	-	-	-
Защита курсовой работы	4	-	2	2	-	4	-	2	2	-
Подготовка реферата в реферата(контрольной работы) курсовой работы	23	-	-	-	23	40	-	-	-	40
Экзамен	26	-	-	10	16	26	-	-	10	16

**V. ОЦЕНКА ЗНАНИЙ И ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

**5.1. Формы контроля знаний, рейтинговая оценка и формируемые компетенции (дневная форма обучения)**

№ п/п	Наименование рейтингов, модулей и блоков	Формируемые компетенции	Объем учебной работы					Форма контроля знаний	Количество баллов (min)	Количество баллов (max)
			Общая трудоемкость	Лекции	Лаб.-практ. занятия	Внеаудиторн. раб. и промежут. аттест.	Самост. работа			
<b>Всего по дисциплине</b>		ОК-5 ПК-1 ПК-2	<b>180</b>	<b>18</b>	<b>54</b>	<b>30</b>	<b>78</b>	<b>Экзамен</b>	<b>51</b>	<b>100</b>
<b>I. Рубежный рейтинг</b>								Сумма баллов за модули	<b>31</b>	<b>60</b>
<b>Модуль 1. Методологические основы управления персоналом организации</b>		ОК-5 ПК-1 ПК-2	<b>54</b>	<b>8</b>	<b>20</b>	<b>8</b>	<b>18</b>		<b>17</b>	<b>25</b>
1.	Персонал организации как объект управления		11	2	4		5	Тестирование		
2.	Принципы, цели и методы управления персоналом		11	2	4		5	Реферирование статей		
3.	Кадровая политика организации и ее концептуальные основы		10	2	4		4	Реферирование статей		
4.	Кадровое планирование в организации		12	2	6		4	Реферирование статей		
Итоговый контроль знаний по темам модуля 1			2		2		-	Тестирование, ситуационные задачи		
<b>Модуль 2. Формирование системы управления персоналом</b>		ПК-1 ПК-2 ОК-5	<b>73</b>	<b>10</b>	<b>32</b>	<b>10</b>	<b>21</b>		<b>17</b>	<b>35</b>

1	Расстановка персонала организации		13	2	6		5	Реферирование статей		
2	Использование персонала организации		12	2	6		4	Реферирование статей		
3	Высвобождение персонала организации		12	2	6		4	Реферирование статей		
4	Развитие персонала организации		12	2	6		4	Реферирование статей		
5	Управление мотивацией труда персонала		12	2	6		4	Реферирование статей		
	Итоговый контроль знаний по темам модуля 2		2	-	2		-	Тестирование, ситуационные задачи		
	Подготовка реферата		23	-	-		23			
	Защита курсовой работы		4	-	2	2	-			
<b>II. Творческий рейтинг</b>			<b>10</b>	-	-	-	<b>10</b>		<b>2</b>	<b>5</b>
<b>III. Рейтинг личностных качеств</b>									<b>3</b>	<b>10</b>
<b>IV. Рейтинг сформированности прикладных практических требований</b>									+	+
<b>V. Промежуточная аттестация</b>			<b>26</b>	-	-	<b>10</b>	<b>16</b>	<b>Экзамен</b>	<b>15</b>	<b>25</b>

## 5.2. Оценка знаний студента

### 5.2.1. Основные принципы рейтинговой оценки знаний

Оценка знаний по дисциплине осуществляется согласно положению «О единых требованиях к контролю и оценке результатов обучения: Методические рекомендации по практическому применению модульно-рейтинговой системы обучения»

Уровень развития компетенций оценивается с помощью рейтинговых баллов.

Рейтинги	Характеристика рейтингов	Максимум баллов
Рубежный	Отражает работу студента на протяжении всего периода изучения дисциплины. Определяется суммой баллов, которые студент получит по результатам изучения каждого модуля.	60
Творческий	Результат выполнения студентом индивидуального творческого задания различных уровней сложности, в том числе, участие в различных конференциях и конкурсах на протяжении всего курса изучения дисциплины.	5
Рейтинг личностных качеств	Оценка личностных качеств обучающихся, проявленных ими в процессе реализации дисциплины (модуля) (дисциплинированность, посещаемость учебных	10

	занятий, сдача вовремя контрольных мероприятий, ответственность, инициатива и др.)	
Рейтинг сформированности прикладных практических требований	Оценка результата сформированности практических навыков по дисциплине (модулю), определяемый преподавателем перед началом проведения промежуточной аттестации и оценивается как «зачтено» или «не зачтено».	+
Промежуточная аттестация	Является результатом аттестации на окончательном этапе изучения дисциплины по итогам сдачи зачета или экзамена. Отражает уровень освоения информационно-теоретического компонента в целом и основ практической деятельности в частности.	25
Итоговый рейтинг	Определяется путём суммирования всех рейтингов	100

Итоговая оценка компетенций студента осуществляется путём автоматического перевода баллов общего рейтинга в стандартные оценки.

Неудовлетворительно	Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
менее 51 балла	51-67 баллов	67,1-85 баллов	85,1-100 баллов

### **5.2.3. Критерии оценки знаний студента на экзамене**

На экзамене студент отвечает в письменно-устной форме на вопросы экзаменационного билета (2 вопроса и задача).

Количественная оценка на экзамене определяется на основании следующих критериев:

- оценку «отлично» заслуживает студент, показавший всестороннее систематическое и глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоивший основную и знакомый с дополнительной литературой, рекомендованной программой; как правило, оценка «отлично» выставляется студентам, усвоившим взаимосвязь основных понятий дисциплины и их значение для приобретаемой профессии, проявившим творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала;
- оценку «хорошо» заслуживает студент, обнаруживший полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные в программе задания, усвоивший основную литературу, рекомендованную в программе; как правило, оценка «хорошо» выставляется студентам, показавшим систематический характер знаний по дисциплине и способным к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности;
- оценку «удовлетворительно» заслуживает студент, обнаруживший знания основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по профессии, справляющийся с выполнением заданий, предусмотренных программой, знакомый с основной литературой, рекомендованной программой; как правило, оценка «удовлетворительно» выставляется студентам, допустившим погрешности в ответе на экзамене и при выполнении экзаменационных заданий, но

обладающим необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя;

- оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, обнаружившему проблемы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий; как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится студентам, которые не могут продолжать обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании вуза без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

**5.3. Фонд оценочных средств. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки формируемых компетенций по дисциплине** (приложение 2)

## VI. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 6.1. Основная учебная литература

1. Захаров Н. Л. Управление социальным развитием организации : учебник / Н. Л. Захаров, А. Л. Кузнецов. - 2-е изд., доп. и перераб. . - М. : Инфра-М, 2012. - 263 с.
2. **Основы управления персоналом:** Учебник / А.Я. Кибанов; Министерство образования и науки РФ. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 447 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат). (переплет) ISBN 978-5-16-005112-3 -. (<http://znanium.com/bookread2.php?book=426081>)

### 6.2 Дополнительная

- 1 Худобина Г.И Управление персоналом [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов, обучающихся по направлению подготовки 38.03.02 - Менеджмент (уровень бакалавриата)/Г. И. Худобина, Ю. Ю. Ващейкина ; Белгородский ГАУ. - Белгород: Белгородский ГАУ, 2017. - 203 с. – режим доступа: [http://lib.belgau.edu.ru/cgi-bin/irbis64r\\_15/cgiirbis\\_64.exe?LNG=&C21COM=F&I21DBN=BOOKS\\_READER&P21DBN=BOOKS&Z21ID=102512465666092419&Image\\_file\\_name=Only%5Fin%5FEC%5CHudobinaG%2EI%2EUpravlenie%5Fpersonalom%2EMenedzhment%2Epdf&mfn=52693&FT\\_REQUEST=&CODE=203&PAGE=1](http://lib.belgau.edu.ru/cgi-bin/irbis64r_15/cgiirbis_64.exe?LNG=&C21COM=F&I21DBN=BOOKS_READER&P21DBN=BOOKS&Z21ID=102512465666092419&Image_file_name=Only%5Fin%5FEC%5CHudobinaG%2EI%2EUpravlenie%5Fpersonalom%2EMenedzhment%2Epdf&mfn=52693&FT_REQUEST=&CODE=203&PAGE=1)
- 2 Егоршин А. П. Основы управления персоналом: Учебное пособие / А.П. Егоршин. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2011. - 352 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование). (переплет) ISBN 978-5-16-004165-0 <http://znanium.com/bookread2.php?book=247976>

#### 6.2.1. Периодические издания

1. Экономика сельского хозяйства России. <http://www.esxr.ru/>

2. Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. <http://www.eshpp.ru/>
3. АПК: экономика и управление. [http://vniiesh.ru/publications/zhurnal\\_laquoapk](http://vniiesh.ru/publications/zhurnal_laquoapk)
4. Международный сельскохозяйственный журнал. <http://mshj.ru/>
5. Управление персоналом. <http://www.top-personal.ru/>

### **6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

Самостоятельная работа студентов заключается в инициативном поиске информации о наиболее актуальных проблемах, которые имеют большое практическое значение и являются предметом научных дискуссий в рамках изучаемой дисциплины.

Самостоятельная работа планируется в соответствии с календарными планами рабочей программы по дисциплине и в методическом единстве с тематикой учебных аудиторных занятий.

#### **6.3.1. Методические указания по освоению дисциплины**

Вид учебных занятий	Организация деятельности студента
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометить важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии. Уделить внимание следующим понятиям: классификация персонала, Подбор персонала, отбор персонала, найм персонала, виды карьеры персонала, виды кадровой политики, кадровое планирование персонала и др.
Практические занятия	Проработка рабочей программы, уделяя особое внимание целям и задачам структуре и содержанию дисциплины. Подготовка ответов к контрольным вопросам, решение расчетно-графических заданий, решение задач по алгоритму, выполнение тестовых заданий по темам практических занятий и др.
Самостоятельная работа	Знакомство с основной и дополнительной литературой, включая справочные издания, зарубежные источники, конспект основных положений, терминов, сведений, требующих для запоминания и являющихся основополагающими в этой теме. Подготовка к аудиторному тестированию.
Подготовка к экзамену	При подготовке к экзамену необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу и методику решения задач др.
Подготовка	При написании курсовой работы необходимо ориентироваться на

написание курсовой работы	конспекты лекций, рекомендуемую литературу, первичные источники анализируемых предприятий
---------------------------	---

Примерный курс лекций, содержание и методика выполнения практических заданий, методические рекомендации для самостоятельной работы содержатся в УМК дисциплины.

### 6.3.2 Видеоматериалы

Каталог учебных видеоматериалов на официальном сайте ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ – Режим доступа:

<http://bsaa.edu.ru/InfResource/library/video>

### 6.3.3 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», современные профессиональные базы данных, информационные справочные системы

Российское образование. Федеральный портал <http://www.edu.ru>

Центральная научная сельскохозяйственная библиотека  
<http://www.cnshb.ru/>

ЭБ Белгородского ГАУ –  
[http://lib.belgau.edu.ru/cgi-bin/irbis64r\\_15/cgiirbis\\_64.exe?LNG=&C21COM=F&I21DBN=BOOKS&P21DBN=BOOKS&S21FMT=&S21ALL=&Z21ID=&S21CNR=](http://lib.belgau.edu.ru/cgi-bin/irbis64r_15/cgiirbis_64.exe?LNG=&C21COM=F&I21DBN=BOOKS&P21DBN=BOOKS&S21FMT=&S21ALL=&Z21ID=&S21CNR=)

ЭБС «Знаниум» – <http://znanium.com>

ЭБС «Лань» – <http://e.lanbook.com>

ЭБС «AgriLib» – <http://ebs.rgazu.ru>

<http://www.aup.ru/books/i006.htm> Электронные книги по управлению персоналом и экономике труда

<http://www.betec.ru/secure/index.php?id=4&sid=05&tid=14>

Информационно-методические материалы по построению систем управления, примеры бизнес-моделей и процессов предприятий.

[www.ecsocman.edu.ru](http://www.ecsocman.edu.ru) – портал по социологии, экономике и менеджменту.

<http://pro-personal.ru/> Информационный портал для специалистов по кадрам и управлению персоналом

Справочно – правовая система КонсультантПлюс/  
<http://www.consultant.ru/>

Справочно – правовая система Гарант/ <http://www.garant.ru/>

База открытых данных Минтруда России - <https://rosmintrud.ru/opensdata>

База данных «Информирование граждан и работодателей о положении на рынке труда» Минтруда РФ -  
<https://rosmintrud.ru/ministry/programms/inform>

HR-Life.ru - специализированный ресурс для менеджеров по персоналу и руководителей - <http://www.hr-life.ru/>

#### 6.4. Перечень программного обеспечения, информационных технологий.

Microsoft Word 2010;  
Microsoft Excel 2010;  
Microsoft PowerPoint 2010.

### VII. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. Специальные помещения, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа №1**	Специализированная мебель на 100 посадочных мест. Рабочее место преподавателя: 2 стола, стул, кафедра-трибуна напольная, доска меловая настенная. Набор демонстрационного оборудования: - проектор EPSON; - экран для проектора с электроприводом ScreenMedia; - ноутбук Asus 15.6"; - 2 акустические колонки Microlab.
Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации №317**	Специализированная мебель для обучающихся на 46 посадочных мест. <i>Рабочее место преподавателя:</i> стол, стул, кафедра-трибуна напольная, доска меловая настенная, комплект компьютерной техники (системный блок, монитор, клавиатура, мышь) с возможностью подключения к Интернету и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ. <i>Набор демонстрационного оборудования:</i> - мультимедийный проектор OptomaDLPTexasInstruments; - настенный рулонный экран для проектора ScreenMedia; - 2 акустические колонки Defender. <i>Информационные стенды (планшеты настенные):</i> - Источники привлечения персонала; - Численность и структура персонала; - Движение персонала; - Профессиограмма; - Понятие и виды деловой карьеры; - Элементы человеческого капитала; - Стратегия управления персоналом; - Принципы и задачи управления персоналом; - Понятие кадровой политики; - Факторы, влияющие формирование кадровой политики.
Помещения для самостоятельной работы с возможностью подключения к Интернету и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ(читальные залы библиотеки)***	Специализированная мебель; комплект компьютерной техники в сборе (системный блок: Asus P4BGL-MX\Intel Celeron, 1715 MHz\256 Мб PC2700 DDR SDRAM\ST320014A (20 Гб, 5400 RPM, Ultra-ATA/100)\ NEC CD-ROM CD-3002A\Intel(R) 82845G/GL/GE/PE/GV Graphics Controller, монитор: Proview 777(N) / 786(N) [17" CRT], клавиатура, мышь.); Foxconn G31MVP/G31MXP\DualCore Intel Pentium E2200\1 ГБ DDR2-800 DDR2 SDRAM\MAXTOR STM3160215A (160 ГБ, 7200 RPM, Ultra-ATA/100)\Optiarc DVD RW AD-7243S\Intel GMA 3100 монитор: acerV193w [19"], клавиатура, мышь.) с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечения доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ; настенный плазменный телевизор



	SAMSUNG PS50C450B1 Black HD (диагональ 127 см); аудио-видео кабель HDMI
--	---

## 7.2. Комплект лицензионного программного обеспечения

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа №1**	MS Office Std 2010 RUS OPL NL Acdmс. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно. Anti-virusKaspersryEndpointSecurity для бизнеса (Сублицензионный договор №28 от 08.11.2018) - 522 лицензия. Срок действия лицензии с 08.11.2018 по 08.11.2019
Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации №317**	MS Office Std 2010 RUS OPL NL Acdmс. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно. Anti-virus Kaspersry Endpoint Security для бизнеса (Сублицензионный договор №28 от 08.11.2018) - 522 лицензия. Срок действия лицензии с 08.11.2018 по 08.11.2019
Помещения для самостоятельной работы с возможностью подключения к Интернету и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ(читальные залы библиотеки)***	Microsoft Imagine Premium Electronic Software Delivery. Сублицензионный договор №937/18 на передачу неисключительных прав от 16.11.2018. Срок действия лицензии- бессрочно. MSOfficeStd 2010 RUSOPLNLAcdmс. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно. Anti-virus Kaspersry Endpoint Security для бизнеса (Сублицензионный договор №28 от 08.11.2018).Срок действия лицензии с 08.11.2018 по 08.11.2019 Информационно правовое обеспечение "Гарант" (для учебного процесса). Договор №ЭПС-12-119 от 01.09.2012. Срок действия - бессрочно. СПС КонсультантПлюс: Версия Проф. Консультант Финансист. КонсультантПлюс: Консультации для бюджетных организаций. Договор от 01.01.2017. Срок действия - бессрочно. RHVoice-v0.4-a2 синтезатор речи Программа Balabolka (portable) для чтения вслух текстовых файлов . Программа экранного доступа NDVA

7.3. Электронно-библиотечные системы и электронная информационно-образовательная среда обеспечивающие одновременный доступ не менее 25 процентов обучающихся по программе бакалавриата:

ЭБС «ZNANIUM.COM», договор на оказание услуг № 0326100001919000019 с Обществом с ограниченной ответственностью «ЗНАНИУМ» от 11.12.2019

– ЭБС «AgriLib», лицензионный договор №ПДД 3/15 на предоставление доступа к электронно-библиотечной системе ФГБОУ ВПО РГАЗУ от 15.01.2015

– ЭБС «Лань», договор №27 с Обществом с ограниченной ответственностью «Издательство Лань» от 03.09.2019

– ЭБС «Руконт», договор №ДС-284 от 15.01.2016 с открытым акционерным обществом «ЦКБ»БИБКОМ», с обществом с ограниченной ответственностью «Агентство «Книга-Сервис».

7.4. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

– БД информационно-правового обеспечения "Гарант". Договор №ЭПС-12-119 с ООО «Гарант-Сервис-Белгород» от 01.09.2012. Срок действия с 01.09.2012 - бессрочно..

– БД нормативно-правовой информации Консультант-Плюс. Договор об информационной поддержке с ООО «Веда-Консультант» от 01.01.2017. Срок действия с 01.01.2017 - бессрочно.;

– Российская наукометрическая БД ScienceIndex на платформе elibrary.ru. Лицензионный договор №SIO-1279/2018-31806198874 от 13.03.2018 г. ООО «Научная электронная библиотека". Срок действия – с 13.03.2018 г. до 13.03.2019 г.

## **VIII. ПРИЛОЖЕНИЯ**

**СВЕДЕНИЯ О ДОПОЛНЕНИИ И ИЗМЕНЕНИИ  
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ  
НА 20\_ / 20\_ УЧЕБНЫЙ ГОД**

*Управление персоналом*

*дисциплина (модуль)*

38.03.02- Менеджмент

*Уровень бакалавриата*

<b>ДОПОЛНЕНО</b> (с указанием раздела РПД)
<b>ИЗМЕНЕНО</b> (с указанием раздела РПД)
<b>УДАЛЕНО</b> (с указанием раздела РПД)

Реквизиты протокола заседания кафедры, на которых пересматривалась программа

Кафедра экономической теории экономики АПК	Кафедра экономической теории экономики АПК
О т _____ № _____ Дата	От _____ № _____ дата

Методическая комиссия экономического факультета  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ года, протокол № \_\_\_\_\_

Председатель методкомиссии \_\_\_\_\_ Черных А.И..

Декан экономического факультета \_\_\_\_\_ Т.И.Наседкина

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г

Министерство сельского хозяйства Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Белгородский государственный аграрный университет имени В.Я. Горина»  
(ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ)

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**  
**для проведения промежуточной аттестации обучающихся**  
по дисциплине Управление персоналом

Направление подготовки – 38.03.02 «Менеджмент»

Направленность (профиль) – Производственный менеджмент

Квалификация – бакалавр (программа прикладного бакалавриата)

Год начала подготовки – 2020

Майский, 2020

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

Код контролируемой компетенции	Формулировка контролируемой компетенции	Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения	Наименование модулей и (или) разделов дисциплины	Наименование оценочного средства	
					Текущий контроль	Промежуточная аттестация
ОК-5	способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;	Первый этап (пороговый уровень)	<b>Знать:</b> способы работы в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Модуль 1. Методологические основы управления персоналом организации	Реферирование статей	итоговое тестирование, курсовая работа, вопросы к экзамену
					тестовый контроль	
				Модуль 2. Формирование системы управления персоналом	Реферирование статей	итоговое тестирование, курсовая работа, вопросы к экзамену
					тестовый контроль	
		Второй этап (продвинутый уровень)	<b>Уметь:</b> характеризовать культурные различия.	Модуль 1. Методологические основы управления персоналом организации	доклад	итоговое тестирование, курсовая работа, вопросы к экзамену
					тестовый контроль	
				Модуль 2. Формирование системы управления персоналом	Доклад	итоговое тестирование, курсовая работа, вопросы к экзамену
					тестовый контроль	
		Третий этап (высокий уровень)	<b>Владеть:</b> способами анализа структуры персонала	Модуль 1. Методологические основы управления персоналом организации	решение задач	итоговое тестирование, курсовая работа, вопросы к экзамену
					тестовый контроль	
				Модуль 2. Формирование системы управления	решение задач	итоговое тестирование, курсовая работа, вопросы к экзамену
					тестовый контроль	

<b>ПК-1</b>	владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	Первый этап (пороговой уровень)	<b>Знать:</b> процессы групповой динамики и принципы формирования команды	<b>персоналом</b> Модуль 1. <b>Методологические основы управления персоналом организации</b>	Реферирование статей	итоговое тестирование, курсовая работа, вопросы к экзамену	
				тестовый контроль			
		Модуль 2. <b>Формирование системы управления персоналом</b>		Реферирование статей	итоговое тестирование, курсовая работа, вопросы к экзамену		
				тестовый контроль			
		Второй этап (продвинутый уровень)		<b>Уметь:</b> проводить аудит человеческих ресурсов, осуществлять диагностику организационной культуры	Модуль 1. <b>Методологические основы управления персоналом организации</b>	подготовка реферата	итоговое тестирование, курсовая работа, вопросы к экзамену
						тестовый контроль	
	Модуль 2. <b>Формирование системы управления персоналом</b>	подготовка реферата	итоговое тестирование, курсовая работа, вопросы к экзамену				
		тестовый контроль					
	Третий этап (высокий уровень)	<b>Владеть:</b> навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач	Модуль 1. <b>Методологические основы управления персоналом организации</b>		решение задач	итоговое тестирование, курсовая работа, вопросы к экзамену	
					тестовый контроль		
	Модуль 2. <b>Формирование системы управления персоналом</b>		решение задач	итоговое тестирование, вопросы к экзамену защита курсовой работы			
			тестовый контроль				
<b>ПК-2</b>	владением различными		Первый этап (пороговой уровень)	<b>Знать:</b> современные технологии управления персоналом, в том числе	Модуль 1. <b>Методологические основы управления</b>	Реферирование статей	итоговое тестирование, курсовая работа,
						тестовый контроль	

<p>способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде</p>		в межкультурной среде	персоналом		вопросы к экзамену	
			<b>Модуль 2. Формирование системы управления персоналом</b>	Реферирование статей	итоговое тестирование, курсовая работа, вопросы к экзамену	
				тестовый контроль		
	Второй этап (продвинутый уровень)		<b>Уметь:</b> проектировать межличностные, групповые и организационные коммуникации	<b>Модуль 1. Методологические основы управления персоналом организации</b>	подготовка реферата	итоговое тестирование, курсовая работа, вопросы к экзамену
					тестовый контроль	
				<b>Модуль 2. Формирование системы управления персоналом</b>	подготовка реферата	итоговое тестирование, курсовая работа, вопросы к экзамену
					тестовый контроль	
	Третий этап (высокий уровень)		<b>Владеть:</b> различными способами разрешения конфликтных ситуаций	<b>Модуль 1. Методологические основы управления персоналом организации</b>	решение задач	итоговое тестирование, курсовая работа, вопросы к экзамену
					тестовый контроль	
				<b>Модуль 2. Формирование системы управления персоналом</b>	решение задач	итоговое тестирование, курсовая работа, вопросы к экзамену
				тестовый контроль		

**Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания**  
Управление персоналом

Компетенция	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня компетенции)	Уровни и критерии оценивания результатов обучения, шкалы оценивания			
		<i>Компетентность не сформирована</i>	<i>Пороговый уровень компетентности</i>	<i>Продвинутый уровень компетентности</i>	<i>Высокий уровень</i>
		<i>неудовлетворительно</i>	<i>удовлетворительно</i>	<i>хорошо</i>	<i>Отлично</i>
ОК-5	способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;	способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия не сформирована	Частично владеет способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Владеет способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Свободно владеет способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
	<b>Знать:</b> способы работы в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Допускает грубые ошибки способов работы в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Может изложить способы работы в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Знает способы работы в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Аргументировано проводит сравнение способов работы в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
	<b>Уметь:</b> характеризовать культурные различия.	Не умеет характеризовать культурные различия.	Частично умеет характеризовать культурные различия.	Способен характеризовать культурные различия	Способен самостоятельно характеризовать культурные различия
	<b>Владеть:</b> способами анализа структуры персонала	Не владеет способами анализа структуры персонала	Частично владеет способами анализа структуры персонала	Владеет способами анализа структуры персонала	Свободно владеет способами анализа структуры персонала



ПК-1	<p>владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p>	<p>Способность владения навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры не сформирована</p>	<p>Частично владеет навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, неуверенное умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p>	<p>Владеет навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, частично умеет проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p>	<p>Свободно владеет навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умеет проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p>
	<p><b>Знать:</b> процессы групповой динамики и принципов формирования команды</p>	<p>Допускает грубые ошибки в процессах групповой динамики и принципов формирования команды</p>	<p>Может изложить процессы групповой динамики и принципы формирования команды</p>	<p>Знает процессы групповой динамики и принципов формирования команды</p>	<p>Аргументировано проводит сравнение принципов формирования команды</p>
	<p><b>Уметь:</b> проводить аудит человеческих ресурсов, осуществлять диагностику организационной культуры</p>	<p>Не умеет проводить аудит человеческих ресурсов, не умеет осуществлять диагностику организационной культуры</p>	<p>Частично умеет проводить аудит человеческих ресурсов, осуществлять диагностику организационной культуры</p>	<p>Способен проводить аудит человеческих ресурсов, способен осуществлять диагностику организационной культуры</p>	<p>Способен самостоятельно проводить аудит человеческих ресурсов, самостоятельно</p>

		культуры	культуры	культуры	осуществлять диагностику организационной культуры
	<b>Владеть:</b> навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач	Не владеет навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач	Частично владеет навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач	Владеет навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач	Свободно владеет навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач
ПК-2	владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	Способность владеть различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде Не сформирована	Частично владеет способностью различать способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	Владеет различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	Свободно владеет различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде
	<b>Знать:</b> современные технологии управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	Допускает грубые ошибки при определении современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	Может изложить современные технологии управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	Знает современные технологии управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	Аргументировано проводит сравнение современных технологий управления персоналом, в том числе в

					межкультурной среде
	<b>Уметь:</b> проектировать межличностные, групповые и организационные коммуникации	Не умеет проектировать межличностные, групповые и организационные коммуникации	Частично умеет проектировать межличностные, групповые и организационные коммуникации	Способен проектировать межличностные, групповые и организационные коммуникации	Способен самостоятельно проектировать межличностные, групповые и организационные коммуникации
	<b>Владеть:</b> различными способами разрешения конфликтных ситуаций	Не владеет различными способами разрешения конфликтных ситуаций	Частично владеет различными способами разрешения конфликтных ситуаций	владеет различными способами разрешения конфликтных ситуаций	Свободно владеет различными способами разрешения конфликтных ситуаций

**III. 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**

***Перечень вопросов для определения входного рейтинга***

1. Эволюция концептуальных подходов к управлению персоналом
2. Связь субъекта с объектом управления
3. Классификация персонала как инструмент управления в организации
4. Организация как социальная система управления
5. Теории и концепции о роли человека в организации
6. Закономерности и принципы управления персоналом
6. Методы управления персоналом
7. Методологические подходы в кадровом менеджменте
8. Социальные функции труда
9. Социально-трудовые отношения в рыночной экономике
10. Трудовой потенциал организации
11. Рынок труда и его характеристики
12. Занятость и безработица населения
13. Сущность и разделение труда в организации и развитие службы управления персоналом
14. Цель службы управления персоналом, направления ее деятельности и функции
15. Организационная структура службы управления персоналом
16. Структурное местоположение службы управления персоналом в общей системе управления
17. Нормативно-методическое обеспечение системы управления персоналом
18. Документационное обеспечение системы управления персоналом
19. Информационное обеспечение системы управления персоналом
20. Техническое обеспечение системы управления персоналом
21. Правовое обеспечение системы управления персоналом
22. Кадровый потенциал организации и методы его анализа
23. Трудовой коллектив, его признаки и функции
24. Формальные и неформальные группы, управление ими
25. Нововведения и персонал
26. Социально-психологический климат в коллективе
27. Свойства и особенности процесса развития социальных систем;
28. Параметры организации как социального объекта
29. Основные механизмы управленческого воздействия на социальные процессы
30. Качество трудовой жизни и удовлетворенность трудом
31. Социальное прогнозирование как элемент управления и основа социального планирования.

32. 2. Методы социального прогнозирования.
33. Концепция, стратегия и тактика управления социальными процессами в организации.
34. Технические, экономические и социальные параметры организации;
35. Организация как социальная среда личности работника; материальные и социально-психологические компоненты социальной среды;
36. Система управления персоналом как фактор социальных премий.
37. Территориальные, природно-климатические и социально-культурные, экономические факторы.
38. Макро факторы; отраслевые факторы; возможности удовлетворения социальных потребностей работников и членов их семей.
39. Доходы и семейный бюджет; оценка уровня потребления; свободное время; структура досуга.
40. Система управления социальным развитием персонала.
41. Структурные подразделения, реализующие функции социального управления в организации
42. Взаимодействие подразделений управления социальными процессами в организации с подразделениями системы управления персоналом и другими функциональными подразделениями;
43. Нормативно-правовая база управления социальными процессами в организации.
44. Сущность социализации персонала
45. Сущность и виды профориентации
46. Сущность и виды адаптации персонала
47. Этапы и формы адаптации персонала
48. Сущность организационной культуры
49. Характеристика основных типов организационных культур
50. Принципы формирования организационной культуры и методы ее поддержания
51. Характеристика, функции и классификация конфликтов в организации
52. Предупреждение и урегулирование конфликтов Организационный механизм управления конфликтами и стрессами

#### **Критерии оценки:**

Количественная оценка устного опроса определяется на основе критериев:

- оценку «отлично» заслуживает студент, выказавший всестороннее и глубокое знание материала, усвоивший основную и дополнительную литературу, проявивший творческие способности в понимании и изложении материала, осмыслении заданного вопроса;
- оценку «хорошо» заслуживает студент, обнаруживший полное знание учебно-программного материала, усвоивший основную литературу, также показавший самостоятельное осмысление заданного вопроса и его ответа;
- оценку «удовлетворительно» заслуживает студент, обнаруживший не полные знания основного учебно-программного материала, допускающий нерешительность в самостоятельном осмыслении заданного вопроса, некоторую неточность в ответах;
- оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, обнаружившему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в ответах на заданные вопросы.

## **Первый этап (пороговой уровень)**

**Знать (помнить и понимать):** студент помнит, понимает и может продемонстрировать широкий спектр фактических, концептуальных, процедурных знаний.

**Знать:** способы работы в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

**Знать:** современные технологии управления персоналом, в том числе в межкультурной среде

**Знать:** процессы групповой динамики и принципов формирования команды

### **Тесты для порогового уровня**

#### **1. Укажите правильный ответ:**

а). Экономически неактивное население – это та часть населения, которая не входит в состав рабочей силы (студенты, военнослужащие, лица получающие пенсии по старости, инвалиды

б) к безработным относятся лица независимо от возраста, в который в рассматриваемый период не имели работы и занимались поиском работы

#### **2. Укажите 2 правильных ответа:**

а) Персонал – это личный состав организации, включающий всех наемных работников, а также работающих собственников и совладельцев

б) Занятые представляют собой трудоспособную часть населения страны, которая в силу психологических и интеллектуальных качеств способна производить материальные блага

в). Трудовые ресурсы в составе экономически активного населения относятся все лица независимо от возраста, которые в рассматриваемый период выполняли работу по найму, на условиях полного или неполного рабочего времени, а также временно отсутствующие по болезни

#### **3. Указать верно или неверно следующее выражение.**

**Наем на работу** – это массовое привлечение на работу персонала в какую-либо организацию. Набор кадров предполагает системный подход к реализации нескольких этапов, осуществляемых в рамках процесса найма персонала-

#### **4. Указать верно или неверно следующее выражение.**

**Отбор персонала** – часть процесса найма персонала, связанная с выделением одного или нескольких кандидатов на вакантную должность среди общего числа людей, претендующих на данную должность-

#### **5. Указать Верно или Неверно следующие утверждения:**

а) **Кадровый резерв** – это группа руководителей и специалистов, обладающих способностью к управленческой деятельности, отвечающих требованиям, предоставляемым должностью того или иного ранга, подвергшихся отбору и прошедших систематическую целевую квалификационную подготовку

**б) Кадровый резерв** – это группа сотрудников, отвечающих требованиям, предоставляемым должностью, подвергшихся отбору.

**16. Система работы с персоналом — совокупность принципов и методов управления кадрами рабочих и служащих в организации. В нее входят следующие подсистемы:**

1) принципы гибкости, адаптивности, эффективности. Методы административные и социально-психологические;

2) основные и вспомогательные рабочие. Руководители, специалисты и служащие;

3) персонал как система, кадровая политика, подбор персонала, оценка персонала, расстановка персонала, адаптация персонала, обучение персонала;  
**-верный ответ**

4) кадровая политика, наем, собеседование, движение кадров и обучение;

5) подбор и оценка персонала, расстановка и адаптация персонала, теория организации и принятия решений.

**17. Определить верный ответ. Персонал объединяет составные части трудового коллектива предприятия (организации) и включает:**

1) производственный и управленческий персонал. Понятия «персонал», «кадры» и «работники» идентичные; -

2) только кадровых работников. Понятия «персонал», «кадры» и «работники» имеют весьма различное содержание;

3) только рабочих;

4) только служащих;

**19. Указать правильный ответ.**

**Подбор персонала — формирование резерва кадров на замещение вакантных рабочих мест (должностей), который включает следующие элементы:**

1) расчет потребности в персонале, наем персонала, адаптация в новой должности;

2) модели рабочих мест, рекламу в местных газетах, собеседование и аттестацию кадров;

3) расчет потребности в персонале, модели рабочих мест, профотбор персонала, собеседование, формирование резерва кадров;-

4) подбор, наем, отбор, оценку и увольнение;

5) профессиональный отбор, собеседование, формирование резерва кадров, формирование работоспособного коллектива.

**20. Указать правильный ответ.**

**Оценка персонала — определение соответствия работника вакантной или занимаемой должности. В оценку включаются:**

1) выявление позитивных и негативных свойств личности сотрудника и ведение «досье»;

2) методы оценки персонала и проведение ежегодной аттестации кадров;

3) оценка потенциала и индивидуального вклада работника и систематическое обучение кадров;

4) методы оценки персонала, оценка потенциала работника, оценка индивидуального вклада, аттестация кадров;-

#### **Критерии оценивания тестового задания:**

Тестовые задания оцениваются по шкале: 1 балл за правильный ответ, 0 баллов за неправильный ответ. Итоговая оценка по тесту формируется путем суммирования набранных баллов и отнесения их к общему количеству вопросов в задании. Помножив полученное значение на 100%, можно привести итоговую оценку к традиционной следующим образом:

Максимальная сумма рейтинговых баллов по учебной дисциплине составляет 100 баллов.

Оценка «зачтено» ставится в том случае, если итоговый рейтинг студента составил 60 и более.

Оценка «не зачтено» ставится в том случае, если итоговый рейтинг студента составил менее 60 баллов.

**Примечание.** Для зачета оценка компетенций принята в пределах 60...67 баллов.

#### **Реферирование статей**

1. Эволюция концептуальных подходов к управлению персоналом
2. Связь субъекта с объектом управления
3. Классификация персонала как инструмент управления в организации
4. Организация как социальная система управления
5. Теории и концепции о роли человека в организации
6. Закономерности и принципы управления персоналом
7. Методы управления персоналом

#### **Критерии оценивания:**

Реферирование статьи оценивается по шкале:

1 балл за 1 статью, оформленную в соответствие с требованиями.

0 баллов за непредставленную статью.

#### **Второй этап (продвинутый уровень)**

**УМЕТЬ** (применять, анализировать, оценивать, синтезировать): уметь использовать изученный материал в конкретных условиях и в новых ситуациях; осуществлять декомпозицию объекта на отдельные элементы и описывать то, как они соотносятся с целым, выявлять структуру объекта изучения; оценивать значение того или иного материала – научно-технической информации, исследовательских данных и т. д.; комбинировать элементы так, чтобы получить целое, обладающее новизной

**Уметь:** проектировать межличностные, групповые и организационные коммуникации

**Уметь:** проводить аудит человеческих ресурсов, осуществлять диагностику организационной культуры



**Уметь:** характеризовать культурные различия.

### **Тесты для продвинутого уровня**

**1. Расстановка персонала — обеспечение эффективного замещения рабочих мест исходя из результатов комплексной оценки, плановой служебной карьеры, условий и оплаты труда персонала. Какую модель карьеры и рациональный срок занятия должности вы бы рекомендовали для первого руководителя крупного частного предприятия:**

- 1) модель «трамплин» с последовательным занятием всех должностей линейного руководителя по 5 лет, а должности директора — до 25 лет;
- 2) модель «перепутье» с правом отказа от проведения комплексной аттестации один раз в 5 лет и занятием должности руководителя до 15 лет;-
- 3) модель «змея» с постепенным занятием должностей специалистов и руководителей сроком 2-3 года внутри одного предприятия, затем выборы на собрании трудового коллектива сроком на 3 года;
- 4) смешанную модель, где руководитель выбирает удобную для себя карьеру и занимает должность столько, сколько он считает нужным;
- 5) модель «лестница» с постепенным подъемом и спуском по служебной лестнице с предельным сроком занятия должности руководителя 10 лет?

**2. Выбрать два правильных ответа**

**Адаптация персонала — это процесс приспособления членов коллектива к изменяющимся условиям внешней и внутренней среды, в который включаются следующие процедуры:**

- 1) испытательный срок, наставничество и консультирование, развитие человеческих ресурсов, обучение на курсах;-
- 2) стажировка на рабочем месте, производственная практика, прикрепление наставника и отчет на правлении предприятия; -
- 3) критерии адаптации персонала и методика развития человеческих ресурсов;
- 4) выделение лидеров коллектива, определение формальных и неформальных групп и проведение выборов руководителей;
- 5) критерии адаптации персонала, испытательный срок, адаптация молодых специалистов, наставничество и консультирование, развитие человеческих ресурсов.

**3. Обучение персонала предназначено для обеспечения соответствия профессиональных знаний и умений работников современному уровню производства и управления и включает следующие виды:**

- 1) начальное, среднее, высшее и послевузовское профессиональное образование; -
- 2) дошкольное, начальное общее, основное общее, среднее (полное) общее;
- 3) профессиональную подготовку, повышение квалификации, переподготовку кадров;
- 4) переход к 12-летней школе на основе национальной доктрины образования;

5) только повышение квалификации руководителей и специалистов предприятий.

**4. Выбрать правильный ответ. Организация работы с персоналом представляет собой совокупность научных методов, принципов, правил и нормативов, использование которых руководителем обеспечивает эффективную деятельность всех сотрудников. Она включает следующие подсистемы:**

- 1) функциональные и обеспечивающие;-
- 2) только функциональные (маркетинг, экономика, производство, инжиниринг);
- 3) только обеспечивающие (кадры, информация, техника, технология);
- 4) кадровую политику, подбор персонала, лидерство, мотивацию людей, оплату труда;

**5.. Выбрать один правильный ответ. Структура персонала является важной составной частью систем организации и включает состав и соподчиненность взаимосвязанных звеньев управления. В нее входят следующие виды структур:**

- 1) производственная, управленческая, социальная, информационная;
- 2) организационная, штатная, техническая;
- 3) организационная, функциональная, социальная, ролевая и штатная;-
- 4) социальная, ролевая, кадровая, технологическая;
- 5) коммуникационная, управленческая, кадровая, функциональная, информационная.

**6. Выбрать группы, относящиеся к коллективам. Коллектив — это средняя социальная группа, которая объединяет людей, занятых решением конкретных задач, основана на общности целей, принципов сотрудничества, сочетания интересов, работает на одном предприятии.**

- 1) семья, с учетом дальних и близких родственников;
- 2) клуб по интересам;
- 3) персонал предприятия;
- 4) рабочая бригада;
- 5) компания школьных друзей, студенческая группа?

**7. Удалить один лишний ответ:**

**Основными формами профориентационной работы являются:**

1. Профессиональное просвещение,
2. воспитание осознанной потребности в труде
3. Профессиональная информация;
4. Профессиональная консультация
5. Профессиональный отбор
6. Планирование потребности в персонале-

**8. Указать четыре преимущества внутренних источников привлечения персонала.**

1. Появление шансов для служебного роста

2. Новый человек, как правило, легко доводится до признания в коллективе

**3. Быстрое заполнение освободившейся штатной должности**

4. Прием на работу покрывает абсолютную потребность в кадрах

5. Появление возможности избежать всегда убыточной текучести кадров

6. Рост производительности труда (если переход на новую должность совпадает с желанием работника)

7. Повышение мотивации, степени удовлетворенности трудом

**9. Указать три преимущества внешних источников привлечения персонала.**

1. Появление шансов для служебного роста

2. Новый человек, как правило, легко доводится до признания в коллективе

3. Быстрое заполнение освободившейся штатной должности

4. Прием на работу покрывает абсолютную потребность в кадрах

5. Появление возможности избежать всегда убыточной текучести кадров

6. Рост производительности труда (если переход на новую должность совпадает с желанием работника)

7. Повышение мотивации, степени удовлетворенности трудом

**10. Из предложенного перечня типовых документов выбрать документы, необходимые для приема на работу:**

1. Личное заявление о приеме на работу

2. Листок по учету кадров –

3. Трудовая книжка

4. Характеристика

5. Приказ о приеме на работу

6. Фотография сотрудника

7. Должностная инструкция

8. Копия документа об образовании

9. Контракт сотрудника

10. Договор о материальной ответственности

11. Акт приемки –передачи рабочего места

**11. Из предложенного перечня типовых документов выбрать документы, необходимые для оформления после положительного решения о приеме на работу:**

1. Личное заявление о приеме на работу

2. Листок по учету кадров –

3. Трудовая книжка

4. Характеристика

5. Приказ о приеме на работу

6. Фотография сотрудника

7. Должностная инструкция

8. Копия документа об образовании

9. Контракт сотрудника

10. Договор о материальной ответственности

11. Акт приемки –передачи рабочего места

12. ИНН

**12 Указать недостатки внутренних источников привлечения персонала.**

- 1. Ограниченные возможности для выбора кадров**
2. Более высокие затраты на привлечение кадров
3. Высокий удельный вес работников принимаемых со стороны способствует текучести кадров
4. Возникновение напряженности или соперничества в коллективе в случае появления нескольких претендентов на должность руководителя
5. Высокая степень риска при прохождении испытательного срока
6. Плохое знание организации
7. Длительный период адаптации
8. Появление панибратства при решении деловых вопросов
9. Появление возможности избежать всегда убыточной текучести кадров

**13 Указать недостатки внешних источников привлечения персонала.**

1. Ограниченные возможности для выбора кадров
2. Более высокие затраты на привлечение кадров
3. Высокий удельный вес работников принимаемых со стороны способствует текучести кадров
4. Возникновение напряженности или соперничества в коллективе в случае появления нескольких претендентов на должность руководителя
5. Высокая степень риска при прохождении испытательного срока
6. Плохое знание организации
7. Длительный период адаптации
8. Появление панибратства при решении деловых вопросов
9. Появление возможности избежать всегда убыточной текучести кадров

**14 Установить соответствие понятий и определений**

<b>Понятие</b>	<b>Определение</b>
1. Планирование служебной карьеры	1. Повышение, перемещение, понижение и увольнение кадров производится в зависимости от результатов оценки работников в соответствии условий оплаты труда их жизненным интересам
3. Планомерное движение персонала	2. Осуществляется исходя из результатов оценки потенциала и индивидуального вклада, возраста работников, производственного стажа, квалификации и наличия вакантных рабочих мест

**15. Выбрать два правильных ответа. Основными характеристиками персонала организации являются:**

1. Численность,
2. Структура
3. Возраст
4. Опыт работы

**16. Указать какое из утверждений является неверным. Различают следующие виды аттестации:**

1. Очередная аттестация

2. Аттестация по истечении испытательного срока
3. Аттестация при продвижении по службе
4. Аттестация при переводе в другое структурное подразделение
5. Аттестация при призыве в ряды Вооруженных сил

**17. Указать какое из утверждений является неверным. Целями аттестации персонала являются:**

1. Административные
2. Информационные
3. Мотивационные
4. Рыночные

**18. Выбрать три правильных ответа: Движение кадров состоит из следующих процедур:**

1. Повышение в должности
2. Увольнение по собственному желанию
3. Перемещение из одного структурного подразделения в другое
4. Увольнение в связи с уходом на пенсию
5. Понижение в должности

**19. Указать какое из утверждений является неверным. Обучение персонала – основной путь получения профессионального образования. Целенаправленный организованный, планомерно и систематически осуществляемый процесс овладения знаниями, умениями, навыками. Состоит из следующих блоков:**

1. Профессиональная подготовка
2. Получение среднего образования
3. Повышение квалификации
4. Переподготовка кадров
5. Послевузовское дополнительное образование

**20. Выбрать два правильных ответа. Оценка затрат на персонал с точки зрения его ценности для организации производится по следующим группам:**

1. Первоначальные
2. Накопительные
3. Восстановительные

**21. Указать один неверный ответ. Классификация факторов, учитываемых при проведении оценки результативности труда.**

1. Естественно-биологические
2. Политические
3. Социально-экономические
4. Техничко-организационные
5. Социально-психологические
6. Рыночные

**22. Указать один верный ответ. Персонал организации является важнейшей частью организации и имеет сложную структуру. Системный анализ позволяет рассматривать персонал как взаимосвязь следующих структур:**

1. Штабная, социальная, линейная, штатная, адаптивная
2. Организационная, линейная, линейно-функциональная, дивизионная, ролевая
3. Организационная, функциональная, штатная, социальная, ролевая

#### **Критерии оценивания тестового задания:**

Тестовые задания оцениваются по шкале: 1 балл за правильный ответ, 0 баллов за неправильный ответ. Итоговая оценка по тесту формируется путем суммирования набранных баллов и отнесения их к общему количеству вопросов в задании. Помножив полученное значение на 100%, можно привести итоговую оценку к традиционной следующим образом:

Максимальная сумма рейтинговых баллов по учебной дисциплине составляет 100 баллов.

Оценка «зачтено» ставится в том случае, если итоговый рейтинг студента составил 60 и более.

Оценка «не зачтено» ставится в том случае, если итоговый рейтинг студента составил менее 60 баллов.

**Примечание.** Для зачета оценка компетенций принята в пределах 60...67 баллов.

#### **Тематика докладов с презентацией**

1. Технология найма персонала
2. Технология подбора персонала
3. Технология отбора персонала
4. Технология найма персонала
5. Организация оценки персонала
6. Организация аттестации персонала

#### **Критерии оценивания презентации:**

*«86-100 баллов»:* глубокое и хорошо аргументированное обоснование темы; четкая формулировка и понимание изучаемой проблемы; широкое и правильное использование относящейся к теме литературы и примененных аналитических методов; содержание исследования и ход защиты указывают на наличие навыков работы студента в данной области; оформление работы хорошее с наличием расширенной библиографии; защита реферата (выступление с докладом) показала высокий уровень профессиональной подготовленности студента;

*«68-85 баллов»:* аргументированное обоснование темы; четкая формулировка и понимание изучаемой проблемы; использование ограниченного, но достаточного для проведения исследования количества источников; работа основана на среднем по глубине анализе изучаемой проблемы и при этом сделано незначительное число обобщений; содержание исследования и ход защиты выступление с докладом указывают на наличие

практических навыков работы студента в данной области; доклад хорошо оформлен с наличием необходимой библиографии; ход защиты выступления с докладом показал достаточную научную и профессиональную подготовку студента;

«51-67 баллов»: достаточное обоснование выбранной темы, но отсутствует глубокое понимание рассматриваемой проблемы; в библиографии преобладают ссылки на стандартные литературные источники; труды, необходимые для всестороннего изучения проблемы, использованы в ограниченном объеме; заметна нехватка компетентности студента в данной области знаний; оформление доклада содержит небрежности; защита выступления с докладом показала удовлетворительную профессиональную подготовку студента;

«0-50 баллов»: тема доклада представлена в общем виде; ограниченное число использованных литературных источников; шаблонное изложение материала; суждения по исследуемой проблеме не всегда компетентны; неточности и неверные выводы по рассматриваемой литературе; оформление доклада с элементами заметных отступлений от общих требований; во время выступления с докладом студентом проявлена ограниченная профессиональная эрудиция.

### **Третий этап (высокий уровень)**

**ВЛАДЕТЬ наиболее общими, универсальными методами действий, познавательными, творческими, социально-личностными навыками.**

**Владеть:** различными способами разрешения конфликтных ситуаций

**Владеть:** навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач

**Владеть:** способами анализа структуры персонала

### **Тесты для высокого уровня**

1. Кадровый контроллинг – это:

А) это независимая проверка деятельности отдельно взятой организации с целью изучения достоверности финансовой отчётности компании;

Б) упорядоченная система сбора, регистрации обобщения информации в денежном выражении о состоянии имущества, обязательствах и капиталеорганизации и их изменениях путём сплошного, непрерывного и документального отражения всех хозяйственных операций;

В) система информационно-аналитической и методической поддержки принятия управленческих решений в системе управления персоналом с целью повышения эффективности организации;

Г) разработка и создание (организация), максимально эффективное использование (управление) и контроль социально-экономических систем.

2. Задачи кадрового контроллинга:

А) создание системы кадрового планирования и контроля;

Б) создание кадровой информационной системы;

- В) координация кадрового планирования;
- Г) проведение исследований эффективности планов;
- Д) выполнение функции кадрового аудита;
- Е) ведение системы кадровой информации;
- Ж) составление отчетов по кадрам.

3) варианты ответов А,Б,В,Г,Д,Е,Ж

И) только варианты ответов А,Б,В,Ж

К) только варианты ответов Г,Д,Е,Ж

3. Общая потребность предприятия в кадрах (А) определяется по формуле:

А)  $A = Ч + ДП$ ;

Б)  $A = Ч - ДП$

В)  $A = Ч * ДП$

Г)  $A = Ч / ДП$

Где: Ч — базовая потребность в кадрах, определяемая объемом производства;

ДП — дополнительная потребность в кадрах.

4. Базовая потребность предприятия в кадрах (Ч) определяется по формуле:

А)  $Ч = ОП + В$

Б)  $Ч = ОП - В$

В)  $Ч = ОП / В$

Г)  $Ч = ОП * В$

Где, ОП — объем производства;

В — выработка на одного работающего

5. Различие между общей потребностью и наличием персонала на начало расчетного периода – это:

А) общая потребность в кадрах;

Б) базовая потребность в кадрах;

В) дополнительная потребность в кадрах.

6. Процесс, в ходе которого на случай освобождения управленческой должности обеспечивается наличие квалифицированного сотрудника, способного занять эту должность - это:

А) прогноз потребности в персонале;

Б) оценка персонала;

В) прогноз наличия персонала;

Г) планирование преемственности.

7. Возможность заключения договора со сторонней организацией на определенный период времени для выполнения ряда несвойственных данной организации услуг, не меняя при этом штатного расписания компании и со следующей оплатой за оказанные услуги сторонней организации – это:

А) лизинг персонала;

Б) аутсорсинг персонала;

В) аренда персонала;

Г) аутстаффинг персонала.

8. Фрилансер – это:

А) работник основного производства;



- Б) работник вспомогательного производства;
- В) свободный работник;
- Г) специалист отдела кадров;
- Д) бухгалтер.

**Выбрать правильные варианты ответов:**

9. Внутреннее высвобождение персонала включает в себя:

- А) завершение трудовых отношений;
- Б) сокращение рабочего времени;
- В) перераспределение заданий;
- Г) разрыв договора лизинга персонала;
- Д) перемещения;
- Е) короткое время работы, работа неполный рабочий день, отмена сверхурочных;
- Ж) поощрение добровольного ухода, увольнения.

10. На какие категории работников в соответствии с законодательством РФ распространяются запреты и ограничения на увольнения:

- А) пенсионеры;
- Б) инвалиды;
- В) беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
- Г) лица, воспитывающие детей без матери;
- Д) работники моложе 18 лет.

11. Этапы разработки кадровой политики предприятия:

- А) нормирование;
- Б) бюджетирование;
- В) финансирование;
- Г) программирование;
- Д) составление плана кадровых мероприятий;
- Е) мониторинг персонала.

12. Факторы, влияющие на кадровую стратегию организации:

- А) внешняя и внутренняя среда функционирования организации;
- Б) методы оценки персонала;
- В) тип стратегии организации, принятой ее руководством;
- Г) система аттестации персонала;
- Д) организационная структура управления;
- Е) уровень планирования;
- Ж) открытость (закрытость) кадровой политики;
- З) компетенция персонала.

**Установить соответствие:**

14. Установить соответствие между типом карьеры и его характеристикой  
*Типы карьеры:*

- 1. Карьера звезды
- 2. Карьера достижения
- 3. Карьера баланса
- 4. Карьера компенсации
- 5. Карьера поражения

## 6. Карьера скачков

### *Характеристика:*

- А) потребности высших уровней удовлетворяются как в сфере профессиональной деятельности, так и вне ее;
- Б) сфера удовлетворения потребностей высшего уровня не определена и изменчива;
- В) потребности высших уровней удовлетворяются преимущественно вне сферы профессиональной деятельности;
- Г) потребности высшего уровня практически не удовлетворяются;
- Д) потребности высших уровней удовлетворяются почти исключительно в сфере профессиональной деятельности;
- Е) потребности высших уровней удовлетворяются преимущественно в сфере профессиональной деятельности.

15. Установить соответствие между показателями экономической эффективности предприятия и их характеристикой:

### *Показатели экономической эффективности предприятия:*

1. Прибыльность продукции
2. Рентабельность продукции
3. Рентабельность активов
4. Производительность труда
5. Эффективность труда
6. Эффективность ресурсного потенциала

### *Характеристика показателей экономической эффективности предприятия:*

- А) Характеризует эффективность затрат на производство и реализацию
- Б) Характеризует качественную сторону использования трудовых ресурсов
- В) Характеризует эффективность продаж
- Г) Характеризует количественную сторону эффективности использования трудовых ресурсов
- Д) Характеризует эффективность деятельности малого предприятия в целом
- Е) Характеризует эффективность использования экономических ресурсов предприятия

16. Установить соответствие между достоинствами и недостатками аутстаффинга персонала:

1. Достоинства аутстаффинга
2. Недостатки аутстаффинга

- А) снижение числа сотрудников в штатном расписании;
- Б) уменьшение финансовой и административной нагрузки с сохранением активного руководства;
- В) получение компетентного и надежного посредника в отношениях с налоговой и трудовой инстанциями;
- Г) непроработанность правового механизма;
- Д) разгрузка кадровой службы;
- Е) возможность попадания под административное или уголовное наказание;
- Ж) освобождение участка бухгалтерии;
- З) существенное сокращение денежных расходов;

- И) решение проблем при найме иностранных граждан;
- К) низкая степень влияния на персонал;
- Л) сохранение упрощенной системы налогообложения;
- М) снижение или полное исключение рисков уплаты штрафа.

17. Оценка количества и типов работников, которые понадобятся организации для реализации ее целей в будущем – это:

- А) прогноз потребности в персонале;
- Б) оценка персонала;
- В) аттестация персонала;
- Г) высвобождение персонала.

18. Дополнительная потребность в кадрах (ДП) определяется по формуле:

- А)  $ДП = Ч + ДП$ ;
- Б)  $ДП = А_{пл} - А_{б}$ ;
- В)  $ДП = ОП / В$ ,
- Г)  $ДП = А_{пл} \times K_{в}$

Где: Ч — базовая потребность в кадрах, определяемая объемом производства;

ДП — дополнительная потребность в кадрах.

ОП — объем производства;

В — выработка на одного работающего

$A_{пл}$  и  $A_{б}$  — общая потребность в специалистах в планируемый и базовый периоды;

$K_{в}$  — коэффициент выбытия специалистов

19. Долговременная потребность в специалистах (А) рассчитывается по формуле:

- А)  $A = Ч_{р} - K_{н}$ ;
- Б)  $A = Ч_{р} + K_{н}$ ;
- В)  $A = Ч_{р} / K_{н}$ ;
- Г)  $A = Ч_{р} \times K_{н}$ .

Где,  $Ч_{р}$  – среднесписочная численность работающих

$K_{н}$ – нормативный коэффициент насыщенности специалистами

20. Частичная замена практиков, временно занимающих должности специалистов (ДП) определяется по формуле:

- А)  $ДП = Ч + ДП$ ;
- Б)  $ДП = А_{пл} - А_{б}$ ;
- В)  $ДП = ОП / В$ ,
- Г)  $ДП = А_{пл} \times K_{в}$

Где: Ч — базовая потребность в кадрах, определяемая объемом производства;

ДП — дополнительная потребность в кадрах.

ОП — объем производства;

В — выработка на одного работающего

$A_{пл}$  и  $A_{б}$  — общая потребность в специалистах в планируемый и базовый периоды;

$K_{в}$  — коэффициент выбытия специалистов

21. Возможность заключения договора со сторонней организацией на определенный период времени для выполнения ряда несвойственных данной организации услуг, не меняя при этом штатного расписания компании и со следующей оплатой за оказанные услуги сторонней организации – это:

- А) лизинг персонала;
- Б) аутсорсинг персонала;
- В) аренда персонала;
- Г) аутстаффинг персонала.

22. Привлечение персонала на завуалированной основе, то есть оформление части своих сотрудников в штат другой организации, которая в дальнейшем занимается ведением всех кадровых процессов, перечислением налоговых платежей, выплатой заработной платы и соблюдением всех законодательных норм – это:

- А) лизинг персонала;
- Б) аутсорсинг персонала;
- В) аренда персонала;
- Г) аутстаффинг персонала.

**Выбрать правильные варианты ответов:**

23. Высвобождение персонала по обстоятельствам, не зависящим от работника и работодателя включает:

- А) арест;
- Б) смена работы;
- В) уход в декретный отпуск;
- Г) смерть работника;
- Д) уход в армию;
- Е) ухудшение социально-психологического климата;
- Ж) инвалидность.

**Критерии оценивания тестового задания:**

Тестовые задания оцениваются по шкале: 1 балл за правильный ответ, 0 баллов за неправильный ответ. Итоговая оценка по тесту формируется путем суммирования набранных баллов и отнесения их к общему количеству вопросов в задании. Помножив полученное значение на 100%, можно привести итоговую оценку к традиционной следующим образом:

Максимальная сумма рейтинговых баллов по учебной дисциплине составляет 100 баллов.

Оценка «зачтено» ставится в том случае, если итоговый рейтинг студента составил 60 и более.

Оценка «не зачтено» ставится в том случае, если итоговый рейтинг студента составил менее 60 баллов.

**Примечание.** Для зачета оценка компетенций принята в пределах 60...67 баллов.

задания оцениваются по шкале: 1 балл за правильный ответ, 0 баллов за неправильный ответ. Итоговая оценка по тесту формируется путем суммирования набранных баллов и отнесения их к общему количеству

вопросов в задании. Помножив полученное значение на 100%, можно привести итоговую оценку к традиционной следующим образом:

Максимальная сумма рейтинговых баллов по учебной дисциплине составляет 100 баллов.

Оценка «зачтено» ставится в том случае, если итоговый рейтинг студента составил 60 и более.

Оценка «не зачтено» ставится в том случае, если итоговый рейтинг студента составил менее 60 баллов.

**Примечание.** Для зачета оценка компетенций принята в пределах 60...67 баллов.

### **Задачи для высокого уровня**

#### **1) Исходные данные**

Служба управления персоналом машиностроительного завода включает несколько функциональных подсистем. Среднесписочная численность работников завода — 4300 человек. Состав функций для каждой подсистемы содержится в Положении о службе управления персоналом. Полезный фонд рабочего времени одного работника — 1940 ч в год. Коэффициент дополнительных затрат времени, не учтенных в плановой трудоемкости, — 1,15.

Рассчитана годовая трудоемкость функций для каждой подсистемы службы управления персоналом (чел.-ч):

1) управление наймом и учетом персонала	11510
2) управление развитием персонала	8230
3) планирование и маркетинг персонала	13 600
4) управление мотивацией поведения персонала	10 110
5) управление трудовыми отношениями	5108
6) обеспечение нормальных условий труда	6120
7) управление социальным развитием	1380
8) правовое обеспечение системы управления персоналом	2070

#### **Постановка задачи**

1. Рассчитать плановую численность каждой подсистемы службы управления персоналом.
2. Рассчитать плановую численность службы управления персоналом

#### **1) Исходные данные и постановка задачи.**

Нормативная трудоемкость изделия 500 нормо-часов, фактические затраты труда составили 420 ч. Планом внедрения организационно-технических мероприятий предусматривается снижение нормативной

трудоемкости до 440 ч (при планируемом выполнении норм 110%).  
 Определите, на сколько процентов повысится производительность труда при  
 производстве данного изделия, как изменится уровень выполнения норм.

### 3) Исходные данные и постановка задачи

- а) Определить коэффициент текучести кадров исходя из нижеследующих данных
- б) Определить число работников на конец года
- в) Определить среднесписочное число работников

1. Списочный состав на начало отчетного периода.....	6714
2. Принято в течение отчетного периода - всего.....	266
3. Выбыло в течение отчетного периода - всего.....	388
4. Состояло в списочном составе на конец отчетного периода .....	.....?
5. Среднесписочное число работников .....	.....?

### 4.) Исходные данные

В истекшем году технологическая трудоемкость продукции составила 3500 тыс. нормо-часов, фонд рабочего времени 220 дней по 8 ч, нормы в среднем выполнялись на 120%. Численность вспомогательных рабочих в основных цехах составляла 15% численности основных рабочих. Во вспомогательных цехах трудятся 50% от числа рабочих основных цехов. Рабочие составляют 70% численности всего промышленно-производственного персонала. В планируемом периоде предполагается в результате осуществления организационно-технических мероприятий снизить трудоемкость на 6%. Определите, какой должна быть численность рабочих на предприятии в планируемом периоде.

### 5) Исходные данные

Расчеты показывают, что для выполнения годовой программы предприятию потребуется затратить 3200 тыс. нормо-часов, в том числе по цеху № 1 - 600 тыс., № 2 - 1500 тыс., № 3 - 110 тыс. нормо-часов. Нормы выполняются в среднем на 115%. Определите явочную и списочную численность рабочих по цехам и в целом по предприятию. Полезный фонд рабочего времени - 234 дня. Коэффициент невыходов рабочих ( $K_n$ ) = 1,12.

### 6. Исходные данные

Рассчитать коэффициент абсентеизма на предприятии, если известны следующие данные о календарном фонде времени

(чел./ч), результат прокомментировать:

Отработано всего.....	894 240
Число чел./ч неявок на работу - всего.....	.. 141 152
В том числе:	
очередные отпуска.....	..72 320
отпуска по учебе.....	1768
отпуска в связи с родами .....	2832
болезни.....	46 112
прочие неявки, разрешенные законом.....	8160

неявки за свой счет с разрешения администрации.....	1056
прогулы .....	1784
вынужденные отгулы по инициативе администрации.....	7120
Праздничные и выходные дни.....	383 064

## 7.Исходные данные

### «Выбор варианта оплаты за обучение»

*Исходные данные.* Организация определяет приемлемые условия договора с учебным заведением. В соответствии с договором в течение четырех лет 20 сотрудников организации пройдут курс годового обучения (одновременно в течение года будет обучаться 5 человек). Администрация учебного заведения утверждает, что плата за обучение будет возрастать под действием инфляции. Более того, администрация объявила заранее, что намерена увеличивать плату за обучение на 20 дол. ежегодно в течение трех лет начиная со следующего учебного года (в настоящее время плата за обучение одного сотрудника составляет 200 дол. за год). В этой связи при заключении договора учебное заведение предлагает организации особые условия оплаты: организация вносит плату за обучение всех сотрудников одновременно, за весь период действия договора, исходя из установленной в настоящее время величины оплаты.

*Постановка задачи.* Какой вариант оплаты (и при каких условиях) предпочтителен для организации?

Критерии оценивания задач

**Критерий 1 (К1) – выдержанность структуры задачи**

**Критерий 2 (К2) –Задание выполнено с опорой на знание теоретических основ управления персоналом, теоретические положения и выводы.**

**Критерий 3 (К3) – Аргументированность убеждений**

№	Критерии оценивания проекта	Баллы
К1	<b>Раскрытие смысла темы</b>	
	Описание задачи даёт представление о его понимании	1
	содержание задачи даёт представление о его понимании, рассуждения не дают представления о ее понимании	0
К2	<b>Характер и уровень теоретической аргументации</b>	
	<b>Задание выполнено с опорой на знание теоретических основ управления персоналом, теоретические положения и выводы.</b>	2
	Приводятся отдельные относящиеся к теме, но не связанные между собой и другими компонентами аргументации понятия или с ошибками представлены взгляды на понимание задачи	1
	Аргументация на теоретическом уровне отсутствует (смысл ключевых понятий не объяснён; теоретические положения, выводы отсутствуют)	0
К3	<b>Качество фактической аргументации</b>	
	При проведении анализа ситуации факты и примеры почерпнуты из различных источников: используются сообщения СМИ, материалы учебных предметов, факты личного социального опыта и собственные	2
	Фактическая аргументация дана с опорой только на личный социальный опыт и житейские представления	1

ИЛИ приведен(-ы) пример(-ы) из источника одного типа	
Фактическая информация отсутствует	0
ИЛИ приведённые факты не соответствуют обосновываемому выводу	
<b>Максимальный балл</b>	<b>5</b>

## Перечень поросов к итоговому тестированию

### Тесты для порогового уровня

**Укажите правильный ответ:**

а). Экономически неактивное население – это та часть населения, которая не входит в состав рабочей силы (студенты, военнослужащие, лица получающие пенсии по старости, инвалиды)

б) к безработным относятся лица независимо от возраста. в который в рассматриваемый период не имели работы и занимались поиском работы

**Укажите 2 правильных ответа:**

а) Персонал – это личный состав организации, включающий всех наемных работников, а также работающих собственников и совладельцев

б) Занятые представляют собой трудоспособную часть населения страны, которая в силу психологических и интеллектуальных качеств способна производить материальные блага

в). Трудовые ресурсы в составе экономически активного населения относятся все лица независимо от возраста, которые в рассматриваемый период выполняли работу по найму, на условиях полного или неполного рабочего времени, а также временно отсутствующие по болезни

**Указать верно или неверно следующее выражение.**

**Наем на работу** – это массовое привлечение на работу персонала в какую-либо организацию. Набор кадров предполагает системный подход к реализации нескольких этапов, осуществляемых в рамках процесса найма персонала-

**Указать верно или неверно следующее выражение.**

**Отбор персонала** – часть процесса найма персонала, связанная с выделением одного или нескольких кандидатов на вакантную должность среди общего числа людей, претендующих на данную должность-

**Указать Верно или Неверно следующие утверждения:**

а) **Кадровый резерв** – это группа руководителей и специалистов, обладающих способностью к управленческой деятельности, отвечающих требованиям, предоставляемым должностью того или иного ранга, подвергшихся отбору и прошедших систематическую целевую квалификационную подготовку

б) **Кадровый резерв** – это группа сотрудников, отвечающих требованиям, предоставляемым должностью, подвергшихся отбору.

**Система работы с персоналом** — совокупность принципов и методов управления кадрами рабочих и служащих в организации. В нее входят следующие подсистемы:



1) принципы гибкости, адаптивности, эффективности. Методы административные и социально-психологические;

2) основные и вспомогательные рабочие. Руководители, специалисты и служащие;

3) персонал как система, кадровая политика, подбор персонала, оценка персонала, расстановка персонала, адаптация персонала, обучение персонала;

**-верный ответ**

4) кадровая политика, наем, собеседование, движение кадров и обучение;

5) подбор и оценка персонала, расстановка и адаптация персонала, теория организации и принятия решений.

**Определить верный ответ. Персонал объединяет составные части трудового коллектива предприятия (организации) и включает:**

1) производственный и управленческий персонал. Понятия «персонал», «кадры» и «работники» идентичные; -

2) только кадровых работников. Понятия «персонал», «кадры» и «работники» имеют весьма различное содержание;

3) только рабочих;

4) только служащих;

**Указать правильный ответ.**

**Подбор персонала — формирование резерва кадров на замещение вакантных рабочих мест (должностей), который включает следующие элементы:**

1) расчет потребности в персонале, наем персонала, адаптация в новой должности;

2) модели рабочих мест, рекламу в местных газетах, собеседование и аттестацию кадров;

3) расчет потребности в персонале, модели рабочих мест, профотбор персонала, собеседование, формирование резерва кадров;-

4) подбор, наем, отбор, оценку и увольнение;

5) профессиональный отбор, собеседование, формирование резерва кадров, формирование работоспособного коллектива.

**Указать правильный ответ.**

**Оценка персонала — определение соответствия работника вакантной или занимаемой должности. В оценку включаются:**

1) выявление позитивных и негативных свойств личности сотрудника и ведение «досье»;

2) методы оценки персонала и проведение ежегодной аттестации кадров;

3) оценка потенциала и индивидуального вклада работника и систематическое обучение кадров;

4) методы оценки персонала, оценка потенциала работника, оценка индивидуального вклада, аттестация кадров;-

**Расстановка персонала — обеспечение эффективного замещения рабочих мест исходя из результатов комплексной оценки, плановой служебной карьеры, условий и оплаты труда персонала. Какую модель карьеры и**

***рациональный срок занятия должности вы бы рекомендовали для первого руководителя крупного частного предприятия:***

- 1) модель «трамплин» с последовательным занятием всех должностей линейного руководителя по 5 лет, а должности директора — до 25 лет;
- 2) модель «перепутье» с правом отказа от проведения комплексной аттестации один раз в 5 лет и занятием должности руководителя до 15 лет;-
- 3) модель «змея» с постепенным занятием должностей специалистов и руководителей сроком 2-3 года внутри одного предприятия, затем выборы на собрании трудового коллектива сроком на 3 года;
- 4) смешанную модель, где руководитель выбирает удобную для себя карьеру и занимает должность столько, сколько он считает нужным;
- 5) модель «лестница» с постепенным подъемом и спуском по служебной лестнице с предельным сроком занятия должности руководителя 10 лет?

**Выбрать два правильных ответа**

***Адаптация персонала — это процесс приспособления членов коллектива к изменяющимся условиям внешней и внутренней среды, в который включаются следующие процедуры:***

- 1) испытательный срок, наставничество и консультирование, развитие человеческих ресурсов, обучение на курсах;-
- 2) стажировка на рабочем месте, производственная практика, прикрепление наставника и отчет на правлении предприятия; -
- 3) критерии адаптации персонала и методика развития человеческих ресурсов;
- 4) выделение лидеров коллектива, определение формальных и неформальных групп и проведение выборов руководителей;
- 5) критерии адаптации персонала, испытательный срок, адаптация молодых специалистов, наставничество и консультирование, развитие человеческих ресурсов.

***Обучение персонала предназначено для обеспечения соответствия профессиональных знаний и умений работников современному уровню производства и управления и включает следующие виды:***

- 1) начальное, среднее, высшее и послевузовское профессиональное образование; -
- 2) дошкольное, начальное общее, основное общее, среднее (полное) общее;
- 3) профессиональную подготовку, повышение квалификации, переподготовку кадров;
- 4) переход к 12-летней школе на основе национальной доктрины образования;
- 5) только повышение квалификации руководителей и специалистов предприятий.

***Выбрать правильный ответ. Организация работы с персоналом представляет собой совокупность научных методов, принципов, правил и нормативов, использование которых руководителем обеспечивает эффективную деятельность всех сотрудников. Она включает следующие подсистемы:***

- 1) функциональные и обеспечивающие;-
- 2) только функциональные (маркетинг, экономика, производство, инжиниринг);
- 3) только обеспечивающие (кадры, информация, техника, технология);
- 4) кадровую политику, подбор персонала, лидерство, мотивацию людей, оплату труда;

**Выбрать один правильный ответ. Структура персонала является важной составной частью систем организации и включает состав и соподчиненность взаимосвязанных звеньев управления. В нее входят следующие виды структур:**

- 1) производственная, управленческая, социальная, информационная;
- 2) организационная, штатная, техническая;
- 3) организационная, функциональная, социальная, ролевая и штатная;-
- 4) социальная, ролевая, кадровая, технологическая;
- 5) коммуникационная, управленческая, кадровая, функциональная, информационная.

**Выбрать группы, относящиеся к коллективам. Коллектив — это средняя социальная группа, которая объединяет людей, занятых решением конкретных задач, основана на общности целей, принципов сотрудничества, сочетания интересов, работает на одном предприятии.**

- 1) семья, с учетом дальних и близких родственников;
- 2) клуб по интересам;
- 3) персонал предприятия;
- 4) рабочая бригада;
- 5) компания школьных друзей, студенческая группа?

**Удалить один лишний ответ:**

**Основными формами профориентационной работы являются:**

1. Профессиональное просвещение,
2. воспитание осознанной потребности в труде
3. Профессиональная информация;
4. Профессиональная консультация
5. Профессиональный отбор
6. Планирование потребности в персонале-

**Указать четыре преимущества внутренних источников привлечения персонала.**

1. Появление шансов для служебного роста
2. Новый человек, как правило, легко доводится до признания в коллективе
- 3. Быстрое заполнение освободившейся штатной должности**
4. Прием на работу покрывает абсолютную потребность в кадрах
5. Появление возможности избежать всегда убыточной текучести кадров
6. Рост производительности труда (если переход на новую должность совпадает с желанием работника)
7. Повышение мотивации, степени удовлетворенности трудом

**Указать три преимущества внешних источников привлечения персонала.**

1. Появление шансов для служебного роста
2. Новый человек, как правило, легко доводится до признания в коллективе
3. Быстрое заполнение освободившейся штатной должности
4. Прием на работу покрывает абсолютную потребность в кадрах
5. Появление возможности избежать всегда убыточной текучести кадров
6. Рост производительности труда (если переход на новую должность совпадает с желанием работника)
7. Повышение мотивации, степени удовлетворенности трудом

**Из предложенного перечня типовых документов выбрать документы, необходимые для приема на работу:**

1. Личное заявление о приеме на работу
2. Листок по учету кадров –
3. Трудовая книжка
4. Характеристика
5. Приказ о приеме на работу
6. Фотография сотрудника
7. Должностная инструкция
8. Копия документа об образовании
9. Контракт сотрудника
10. Договор о материальной ответственности
11. Акт приемки –передачи рабочего места

**Из предложенного перечня типовых документов выбрать документы, необходимые для оформления после положительного решения о приеме на работу:**

1. Личное заявление о приеме на работу
2. Листок по учету кадров –
3. Трудовая книжка
4. Характеристика
5. Приказ о приеме на работу
6. Фотография сотрудника
7. Должностная инструкция
8. Копия документа об образовании
9. Контракт сотрудника
10. Договор о материальной ответственности
11. Акт приемки –передачи рабочего места
12. ИНН

**Указать недостатки внутренних источников привлечения персонала.**

1. **Ограниченные возможности для выбора кадров**
2. Более высокие затраты на привлечение кадров
3. Высокий удельный вес работников принимаемых со стороны способствует текучести кадров
4. Возникновение напряженности или соперничества в коллективе в случае появления нескольких претендентов на должность руководителя

5. Высокая степень риска при прохождении испытательного срока
6. Плохое знание организации
7. Длительный период адаптации
8. Появление панибратства при решении деловых вопросов
9. Появление возможности избежать всегда убыточной текучести кадров

**Указать недостатки внешних источников привлечения персонала.**

1. Ограниченные возможности для выбора кадров
2. Более высокие затраты на привлечение кадров
3. Высокий удельный вес работников принимаемых со стороны способствует текучести кадров
4. Возникновение напряженности или соперничества в коллективе в случае появления нескольких претендентов на должность руководителя
5. Высокая степень риска при прохождении испытательного срока
6. Плохое знание организации
7. Длительный период адаптации
8. Появление панибратства при решении деловых вопросов
9. Появление возможности избежать всегда убыточной текучести кадров

**Установить соответствие понятий и определений**

<b>Понятие</b>	<b>Определение</b>
1. Планирование служебной карьеры	1. Повышение, перемещение, понижение и увольнение кадров производится в зависимости от результатов оценки работников в соответствии условий оплаты труда их жизненным интересам
3. Планомерное движение персонала	2. Осуществляется исходя из результатов оценки потенциала и индивидуального вклада, возраста работников, производственного стажа, квалификации и наличия вакантных рабочих мест

**Выбрать два правильных ответа. Основными характеристиками персонала организации являются:**

1. Численность,
2. Структура
3. Возраст
4. Опыт работы

**Указать какое из утверждений является неверным. Различают следующие виды аттестации:**

1. Очередная аттестация
2. Аттестация по истечении испытательного срока
3. Аттестация при продвижении по службе
4. Аттестация при переводе в другое структурное подразделение
5. Аттестация при призыве в ряды Вооруженных сил

**Указать какое из утверждений является неверным. Целями аттестации персонала являются:**

1. Административные

2. Информационные
3. Мотивационные
4. Рыночные

**Выбрать три правильных ответа: Движение кадров состоит из следующих процедур:**

1. Повышение в должности
2. Увольнение по собственному желанию
3. Перемещение из одного структурного подразделения в другое
4. Увольнение в связи с уходом на пенсию
5. Понижение в должности

**Указать какое из утверждений является неверным. Обучение персонала – основной путь получения профессионального образования. Целенаправленный организованный, планомерно и систематически осуществляемый процесс овладения знаниями, умениями, навыками. Состоит из следующих блоков:**

1. Профессиональная подготовка
2. Получение среднего образования
3. Повышение квалификации
4. Переподготовка кадров
5. Послевузовское дополнительное образование

**Выбрать два правильных ответа. Оценка затрат на персонал с точки зрения его ценности для организации производится по следующим группам:**

1. Первоначальные
2. Накопительные
3. Восстановительные

**Указать один неверный ответ. Классификация факторов, учитываемых при проведении оценки результативности труда.**

1. Естественно-биологические
2. Политические
3. Социально-экономические
4. Техничко-организационные
5. Социально-психологические
6. Рыночные

**Указать один верный ответ. Персонал организации является важнейшей частью организации и имеет сложную структуру. Системный анализ позволяет рассматривать персонал как взаимосвязь следующих структур:**

1. Штабная, социальная, линейная, штатная, адаптивная
2. Организационная, линейная, линейно-функциональная, дивизионная, ролевая
3. Организационная, функциональная, штатная, социальная, ролевая

**Кадровый контроллинг – это:**

- А) это независимая проверка деятельности отдельно взятой организации с целью изучения достоверности финансовой отчётности компании;

Б) упорядоченная система сбора, регистрации обобщения информации в денежном выражении о состоянии имущества, обязательствах и капиталеорганизации и их изменениях путём сплошного, непрерывного и документального отражения всех хозяйственных операций;

В) система информационно-аналитической и методической поддержки принятия управленческих решений в системе управления персоналом с целью повышения эффективности организации;

Г) разработка и создание (организация), максимально эффективное использование (управление) и контроль социально-экономических систем.

Задачи кадрового контроллинга:

А) создание системы кадрового планирования и контроля;

Б) создание кадровой информационной системы;

В) координация кадрового планирования;

Г) проведение исследований эффективности планов;

Д) выполнение функции кадрового аудита;

Е) ведение системы кадровой информации;

Ж) составление отчетов по кадрам.

З) варианты ответов А,Б,В,Г,Д,Е,Ж

И) только варианты ответов А,Б,В,Ж

К) только варианты ответов Г,Д,Е,Ж

Общая потребность предприятия в кадрах (А) определяется по формуле:

А)  $A = Ч + ДП$ ;

Б)  $A = Ч - ДП$

В)  $A = Ч * ДП$

Г)  $A = Ч / ДП$

Где: Ч — базовая потребность в кадрах, определяемая объемом производства;

ДП — дополнительная потребность в кадрах.

Базовая потребность предприятия в кадрах (Ч) определяется по формуле:

А)  $Ч = ОП + В$

Б)  $Ч = ОП - В$

В)  $Ч = ОП / В$

Г)  $Ч = ОП * В$

Где, ОП — объем производства;

В — выработка на одного работающего

Различие между общей потребностью и наличием персонала на начало расчетного периода – это:

А) общая потребность в кадрах;

Б) базовая потребность в кадрах;

В) дополнительная потребность в кадрах.

Процесс, в ходе которого на случай освобождения управленческой должности обеспечивается наличие квалифицированного сотрудника, способного занять эту должность - это:

А) прогноз потребности в персонале;

Б) оценка персонала;

В) прогноз наличия персонала;

Г) планирование преемственности.

Возможность заключения договора со сторонней организацией на определенный период времени для выполнения ряда несвойственных данной организации услуг, не меняя при этом штатного расписания компании и со следующей оплатой за оказанные услуги сторонней организации – это:

А) лизинг персонала;

Б) аутсорсинг персонала;

В) аренда персонала;

Г) аутстаффинг персонала.

Фрилансер – это:

А) работник основного производства;

Б) работник вспомогательного производства;

В) свободный работник;

Г) специалист отдела кадров;

Д) бухгалтер.

Внутреннее высвобождение персонала включает в себя:

А) завершение трудовых отношений;

Б) сокращение рабочего времени;

В) перераспределение заданий;

Г) разрыв договора лизинга персонала;

Д) перемещения;

Е) короткое время работы, работа неполный рабочий день, отмена сверхурочных;

Ж) поощрение добровольного ухода, увольнения.

На какие категории работников в соответствии с законодательством РФ распространяются запреты и ограничения на увольнения:

А) пенсионеры;

Б) инвалиды;

В) беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;

Г) лица, воспитывающие детей без матери;

Д) работники моложе 18 лет.

11. Этапы разработки кадровой политики предприятия:

А) нормирование;

Б) бюджетирование;

В) финансирование;

Г) программирование;

Д) составление плана кадровых мероприятий;

Е) мониторинг персонала.

Факторы, влияющие на кадровую стратегию организации:

А) внешняя и внутренняя среда функционирования организации;

Б) методы оценки персонала;

В) тип стратегии организации, принятой ее руководством;

Г) система аттестации персонала;

Д) организационная структура управления;



- Е) уровень планирования;
- Ж) открытость (закрытость) кадровой политики;
- З) компетенция персонала.

Установить соответствие между типом карьеры и его характеристикой

*Типы карьеры:*

1. Карьера звезды
2. Карьера достижения
3. Карьера баланса
4. Карьера компенсации
5. Карьера поражения
6. Карьера скачков

*Характеристика:*

А) потребности высших уровней удовлетворяются как в сфере профессиональной деятельности, так и вне ее;

Б) сфера удовлетворения потребностей высшего уровня не определена и изменчива;

В) потребности высших уровней удовлетворяются преимущественно вне сферы профессиональной деятельности;

Г) потребности высшего уровня практически не удовлетворяются;

Д) потребности высших уровней удовлетворяются почти исключительно в сфере профессиональной деятельности;

Е) потребности высших уровней удовлетворяются преимущественно в сфере профессиональной деятельности.

Установить соответствие между показателями экономической эффективности предприятия и их характеристикой:

*Показатели экономической эффективности предприятия:*

1. Прибыльность продукции
2. Рентабельность продукции
3. Рентабельность активов
4. Производительность труда
5. Эффективность труда
6. Эффективность ресурсного потенциала

*Характеристика показателей экономической эффективности предприятия:*

А) Характеризует эффективность затрат на производство и реализацию

Б) Характеризует качественную сторону использования трудовых ресурсов

В) Характеризует эффективность продаж

Г) Характеризует количественную сторону эффективности использования трудовых ресурсов

Д) Характеризует эффективность деятельности малого предприятия в целом

Е) Характеризует эффективность использования экономических ресурсов предприятия

Установить соответствие между достоинствами и недостатками аутстаффинга персонала:

1. Достоинства аутстаффинга
2. Недостатки аутстаффинга

- А) снижение числа сотрудников в штатном расписании;
- Б) уменьшение финансовой и административной нагрузки с сохранением активного руководства;
- В) получение компетентного и надежного посредника в отношениях с налоговой и трудовой инстанциями;
- Г) непроработанность правового механизма;
- Д) разгрузка кадровой службы;
- Е) возможность попадания под административное или уголовное наказание;
- Ж) освобождение участка бухгалтерии;
- З) существенное сокращение денежных расходов;
- И) решение проблем при найме иностранных граждан;
- К) низкая степень влияния на персонал;
- Л) сохранение упрощенной системы налогообложения;
- М) снижение или полное исключение рисков уплаты штрафа.

Оценка количества и типов работников, которые понадобятся организации для реализации ее целей в будущем – это:

- А) прогноз потребности в персонале;
- Б) оценка персонала;
- В) аттестация персонала;
- Г) высвобождение персонала.

Дополнительная потребность в кадрах (ДП) определяется по формуле:

- А)  $ДП = Ч + ДП$ ;
- Б)  $ДП = А_{пл} - А_{б}$ ;
- В)  $ДП = ОП / В$ ;
- Г)  $ДП = А_{пл} \times K_{в}$

Где: Ч — базовая потребность в кадрах, определяемая объемом производства;

ДП — дополнительная потребность в кадрах.

ОП — объем производства;

В — выработка на одного работающего

$A_{пл}$  и  $A_{б}$  — общая потребность в специалистах в планируемый и базовый периоды;

$K_{в}$  — коэффициент выбытия специалистов

Долговременная потребность в специалистах (А) рассчитывается по формуле:

- А)  $A = Ч_{р} - K_{н}$ ;
- Б)  $A = Ч_{р} + K_{н}$ ;
- В)  $A = Ч_{р} / K_{н}$ ;
- Г)  $A = Ч_{р} \times K_{н}$ .

Где,  $Ч_{р}$  – среднесписочная численность работающих

$K_{н}$ - нормативный коэффициент насыщенности специалистами

Частичная замена практиков, временно занимающих должности специалистов (ДП) определяется по формуле:

- А)  $ДП = Ч + ДП$ ;
- Б)  $ДП = А_{пл} - А_{б}$ ;

В)  $ДП = ОП/В$ ,

Г)  $ДП = Апл \times Кв$

Где: Ч — базовая потребность в кадрах, определяемая объемом производства;

ДП — дополнительная потребность в кадрах.

ОП — объем производства;

В — выработка на одного работающего

Апли Аб — общая потребность в специалистах в планируемый и базовый периоды;

Кв — коэффициент выбытия специалистов

Возможность заключения договора со сторонней организацией на определенный период времени для выполнения ряда несвойственных данной организации услуг, не меняя при этом штатного расписания компании и со следующей оплатой за оказанные услуги сторонней организации – это:

А) лизинг персонала;

Б) аутсорсинг персонала;

В) аренда персонала;

Г) аутстаффинг персонала.

Привлечение персонала на завуалированной основе, то есть оформление части своих сотрудников в штат другой организации, которая в дальнейшем занимается ведением всех кадровых процессов, перечислением налоговых платежей, выплатой заработной платы и соблюдением всех законодательных норм – это:

А) лизинг персонала;

Б) аутсорсинг персонала;

В) аренда персонала;

Г) аутстаффинг персонала.

**Выбрать правильные варианты ответов:**

Высвобождение персонала по обстоятельствам, не зависящим от работника и работодателя включает:

А) арест;

Б) смена работы;

В) уход в декретный отпуск;

Г) смерть работника;

Д) уход в армию;

Е) ухудшение социально-психологического климата;

Ж) инвалидность.

**Критерии оценивания тестового задания:**

Тестовые задания оцениваются по шкале: 1 балл за правильный ответ, 0 баллов за неправильный ответ. Итоговая оценка по тесту формируется путем суммирования набранных баллов и отнесения их к общему количеству вопросов в задании. Помножив полученное значение на 100%, можно привести итоговую оценку к традиционной следующим образом:

Максимальная сумма рейтинговых баллов по учебной дисциплине составляет 100 баллов.

Оценка «зачтено» ставится в том случае, если итоговый рейтинг студента составил 60 и более.

Оценка «не зачтено» ставится в том случае, если итоговый рейтинг студента составил менее 60 баллов.

**Примечание.** Для зачета оценка компетенций принята в пределах 60...67 баллов.

Задания оцениваются по шкале: 1 балл за правильный ответ, 0 баллов за неправильный ответ. Итоговая оценка по тесту формируется путем суммирования набранных баллов и отнесения их к общему количеству вопросов в задании. Помножив полученное значение на 100%, можно привести итоговую оценку к традиционной следующим образом:

Максимальная сумма рейтинговых баллов по учебной дисциплине составляет 100 баллов.

Оценка «зачтено» ставится в том случае, если итоговый рейтинг студента составил 60 и более.

Оценка «не зачтено» ставится в том случае, если итоговый рейтинг студента составил менее 60 баллов.

**Примечание.** Для зачета оценка компетенций принята в пределах 60...67 баллов.

### **Перечень тем курсовых работ**

Тема 1. Совершенствование работы кадровой службы организации

Тема 2. Разработка системы адаптации персонала на предприятии

Тема 3. Формирование системы обучения персонала

Тема 4. Разработка системы мотивации и стимулирования труда персонала

Тема 5. Организация обучения персонала на предприятии

Тема 6. Планирование потребности персонала

Тема 7. Управление формированием и развитием кадрового потенциала организации

Тема 8. Корпоративная культура как фактор повышения эффективности управления персоналом на предприятии

Тема 9. Формирование и развитие системы управления персоналом на предприятии

Тема 10. Совершенствование кадрового обеспечения системы управления персоналом

Тема 11. Совершенствование деловой оценки персонала

Тема 12. Организация набора, отбора и найма персонала в организацию

Тема 13. Управление производительностью труда персонала на основе мотивации труда

Тема 14. Оценка эффективности работы персонала

Тема 15. Управление развитием персонала на предприятии

Тема 16. Проблема текучести кадров и пути ее снижения на предприятии

Тема 17. Стратегия формирования и развития организационной культуры и ее влияние на деятельность персонала

Тема 18. Совершенствование делопроизводственного обеспечения системы управления персоналом

Тема 19. Совершенствование отбора персонала при найме на работу

Тема 20. Управление мотивацией труда персонала

Курсовая работа представляет собой завершённое исследование, в котором анализируются проблемы в исследуемой области, и раскрывается содержание и технологии разрешения этих проблем не только в теоретическом, но и в практическом плане на местном, региональном или федеральном уровнях. Работа должна носить творческий характер, отвечать требованиям логичного и четкого изложения материала, доказательности и достоверности фактов, отражать умения студента пользоваться рациональными приемами поиска, отбора, обработки и систематизации информации и содержать теоретические выводы и практические рекомендации.

Оценивание результатов курсового проектирования проводится по следующим критериям:

1. Навыки самостоятельной работы с материалами, по их обработке, анализу и структурированию.

2. Умение правильно применять методы исследования.

3. Умение грамотно интерпретировать полученные результаты.

4. Способность осуществлять необходимые расчеты, получать результаты и грамотно излагать их в отчетной документации.

5. Умение выявить проблему, предложить способы ее разрешения, умение делать выводы.

6. Умение оформить итоговый отчет в соответствии со стандартными требованиями.

Пункты с 1 по 6 дают до 50% вклада в итоговую оценку студента.

7. Умение защищать результаты своей работы, грамотное построение речи, использование при выступлении специальных терминов.

8. Способность кратко и наглядно изложить результаты работы.

Пункты 7,8 дают до 35% вклада в итоговую оценку студента.

9. Уровень самостоятельности, творческой активности и оригинальности при выполнении работы.

10. Выступления на конференциях и подготовка к публикации тезисов для печати по итогам работы.

Пункты 9, 10 дают до 15 % вклада в итоговую оценку студента.

Оценка «отлично» ставится студенту, который в срок, в полном объеме и на высоком уровне выполнил курсовую работу (проект). Работа (проект) соответствует следующим требованиям:

1. Исследование выполнено самостоятельно, имеет научно-практический характер, содержит элементы новизны.

2. Студент показал знание теоретического материала по

рассматриваемой проблеме, умение анализировать, аргументировать свою точку зрения, делать обобщение и выводы.

3. Материал излагается грамотно, логично, последовательно.

4. Отвечает требованиям написания курсовой работы.

5. Во время защиты студент показал умение кратко, доступно (ясно) представить результаты исследования, адекватно ответить на поставленные вопросы.

Оценка **«хорошо»** ставится студенту, который выполнил курсовую работу (проект), но с незначительными замечаниями, был менее самостоятелен и инициативен.

1. Исследование выполнено самостоятельно, имеет научно-практический характер, содержит элементы новизны.

2. Студент показал знание теоретического материала по рассматриваемой проблеме, однако умение анализировать, аргументировать свою точку зрения, делать обобщения и выводы вызывают у него затруднения.

3. Материал не всегда излагается логично, последовательно.

4. Имеются недочеты в оформлении курсовой работы.

5. Во время защиты студент показал умение кратко, доступно (ясно) представить результаты исследования, однако затруднялся отвечать на поставленные вопросы.

Оценка **«удовлетворительно»** ставится студенту, если

1. Исследование не содержит элементы новизны.

2. Студент не в полной мере владеет теоретическим материалом по рассматриваемой проблеме, умение анализировать, аргументировать свою точку зрения, делать обобщение и выводы вызывают у него затруднения.

3. Материал не всегда излагается логично, последовательно.

4. Имеются недочеты в оформлении курсовой работы.

5. Во время защиты студент затрудняется в представлении результатов исследования и ответах на поставленные вопросы.

Оценка **«неудовлетворительно»** ставится студенту, который не выполнил курсовую работу, либо выполнил с грубыми нарушениями требований, не раскрыл заявленную тему, не выполнил практической части работы.

### ***Перечень вопросов к экзамену***

1. Предмет и место управления персоналом в системе современных наук.
2. Понятие организации. Понятие персонала, его классификация
3. Источники привлечения персонала, основные достоинства и недостатки внутренних и внешних источников привлечения персонала.
4. Активные и пассивные пути покрытия потребности в персонале.
5. Требования к кандидатам на замещение вакантной должности.

6. Организация процесса отбора претендентов на вакантную должность. Процедура отбора персонала.
7. Рациональная организация рабочего места.
8. Техника личной работы персонала.
9. Организация и содержание управленческого труда. Регламентация труда.
10. Структура затрат рабочего времени.
11. Понятие деловой оценки персонала, ее классификация. Типичные ошибки деловой оценки персонала.
12. Показатели и методы деловой оценки персонал. Основные методы оценки персонала.
13. Аттестация как форма комплексной оценки персонала. Виды и цели аттестации.
14. Сущность социализации персонала. Виды и содержание структур коллектива.
15. Профориентация персонала. Сущность профориентации. Формы профориентации.
16. Сущность и виды адаптации персонала. Факторы, влияющие на адаптацию персонала
17. Этапы и формы адаптации персонала
18. Основные понятия и концепции обучения персонала.
19. Характеристика видов обучения кадров. Задачи обучения для отдельных целевых групп.
20. Методы и сущность методов обучения персонала. Проблемы развития высшего и среднего профессионального обучения в России.
21. Понятие карьеры. Виды и этапы карьеры. Основные ситуации выбора профессии
22. Характеристика типовых моделей карьеры.
23. Управление деловой карьерой персонала. Планирование карьеры персонала.
24. Организация движения персонала. Процедура движения кадров
25. Порядок увольнения персонала. Виды текучести кадров. Показатели движения персонала
26. Сущность и порядок формирования кадрового резерва. Типы и виды резерва.
27. Принципы формирования и источники кадрового резерва.
28. Планирование и организация работы с кадровым резервом.
29. Сущность стимулирования и мотивации труда персонала.
30. Сущность и значение материального стимулирования персонала. Основные принципы организации оплаты труда
31. Сущность нематериального стимулирования персонала. Методы нематериального стимулирования персонала.
32. Нормативные документы, регламентирующие различные составляющие системы мотивации и стимулирования персонала.

33. Сущность и структура затрат на персонал. Укрупненная классификация расходов на персонал.
34. Состав первоначальных и восстановительных затрат на персонал.
35. Оценка результатов труда персонала. Классификация факторов, учитываемых при проведении оценки результативности труда персонала.
36. Состав основных критериальных показателей эффективности работы организации.
37. Социальное развитие организации как объект управления. Основные факторы социальной среды.
38. Задачи и функции социальной службы.
39. Поведение личности в организации. Характеристики личности.
40. Типы поведения персонала и их характеристика.
41. Понятие и сущность организационной культуры.
42. Характеристика основных типов организационных культур
43. Принципы формирования организационной культуры,
44. Методы поддержания организационной культуры.
45. Понятие конфликта. Методы управления конфликтами
46. Понятие стресса. Методы управления стрессами.
47. Оценка деятельности кадровой службы организации
48. Показатели оценки эффективности деятельности подразделений управления персоналом.
49. Управление деловым общением. Правила критики
50. Ведение деловой беседы. Этика телефонного общения.

### **Критерии оценки экзамена**

Промежуточная аттестация обучающихся проводится в форме экзамена. Экзамен проводится в устной и письменной форме по утвержденным билетам. Каждый билет содержит три вопроса.

Первый вопрос в экзаменационном билете – вопрос для оценки порогового уровня обученности («знать»), в котором очевиден способ решения, усвоенный студентом при изучении дисциплины.

Второй вопрос для оценки продвинутого уровня обученности («уметь») позволяет оценить не только знания по дисциплине, но и умения ими пользоваться при решении стандартных типовых задач.

Третий вопрос (ситуационная задача/практическое задание) для оценки высокого уровня обученности («владеть»), содержание которого предполагает использование комплекса умений и навыков, для того, чтобы обучающийся мог самостоятельно сконструировать способ решения, комбинируя известные ему способы и привлекая имеющиеся знания.

По итогам сдачи экзамена выставляется оценка.

Критерии оценки знаний обучающихся на экзамене:

- оценка «отлично» выставляется, если обучающийся обладает глубокими и прочными знаниями программного материала; при ответе на все вопросы билета продемонстрировал исчерпывающее, последовательное и



логически стройное изложение; правильно сформулировал понятия и закономерности по вопросам; использовал примеры из дополнительной литературы и практики; сделал вывод по излагаемому материалу;

- оценка «хорошо» выставляется, если обучающийся обладает достаточно полным знанием программного материала; его ответ представляет грамотное изложение учебного материала по существу; отсутствуют существенные неточности в формулировании понятий; правильно применены теоретические положения, подтвержденные примерами; сделан вывод; два первых вопроса билета освещены полностью, а третий доводится до логического завершения после наводящих вопросов преподавателя;

- оценка «удовлетворительно» выставляется, если обучающийся имеет общие знания основного материала без усвоения некоторых существенных положений; формулирует основные понятия с некоторой неточностью; затрудняется в приведении примеров, подтверждающих теоретические положения; все вопросы билета начаты и при помощи наводящих вопросов преподавателя доводятся до конца;

- оценка «неудовлетворительно» выставляется, если обучающийся не знает значительную часть программного материала; допустил существенные ошибки в процессе изложения; не умеет выделить главное и сделать вывод; приводит ошибочные определения; ни один вопрос билета не рассмотрен до конца, даже при помощи наводящих вопросов преподавателя.

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

Процедура оценки знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, производится преподавателем в форме текущего контроля и промежуточной аттестации.

Для повышения эффективности текущего контроля и последующей промежуточной аттестации студентов осуществляется структурирование дисциплины на модули. Каждый модуль учебной дисциплины включает в себя изучение законченного раздела, части дисциплины.

Основными видами текущего контроля знаний, умений и навыков в течение каждого модуля учебной дисциплины являются устный опрос, тестирование, ситуационные задачи.

Студент должен выполнить все контрольные мероприятия, предусмотренные в модуле учебной дисциплины к указанному сроку, после чего преподаватель проставляет балльные оценки, набранные студентом по результатам текущего контроля модуля учебной дисциплины.

Контрольное мероприятие считается выполненным, если за него студент получил оценку в баллах, не ниже минимальной оценки, установленной программой дисциплины по данному мероприятию.

Курсовая работа представляет собой завершённое исследование, в котором анализируются проблемы в исследуемой области, и раскрывается содержание и технологии разрешения этих проблем не только в теоретическом, но и в практическом плане на местном, региональном или федеральном уровнях. Работа должна носить творческий характер, отвечать требованиям логичного и четкого изложения материала, доказательности и достоверности фактов, отражать умения студента пользоваться рациональными приемами поиска, отбора, обработки и систематизации информации и содержать теоретические выводы и практические рекомендации.

Оценивание результатов курсового проектирования проводится по следующим критериям:

1. Навыки самостоятельной работы с материалами, по их обработке, анализу и структурированию.
2. Умение правильно применять методы исследования.
3. Умение грамотно интерпретировать полученные результаты.
4. Способность осуществлять необходимые расчеты, получать результаты и грамотно излагать их в отчетной документации.
5. Умение выявить проблему, предложить способы ее разрешения, умение делать выводы.
6. Умение оформить итоговый отчет в соответствии со стандартными требованиями.

Пункты с 1 по 6 дают до 50% вклада в итоговую оценку студента.

7. Умение защищать результаты своей работы, грамотное построение речи, использование при выступлении специальных терминов.

8. Способность кратко и наглядно изложить результаты работы.

Пункты 7,8 дают до 35% вклада в итоговую оценку студента.

9. Уровень самостоятельности, творческой активности и оригинальности при выполнении работы.

10. Выступления на конференциях и подготовка к публикации тезисов для печати по итогам работы.

Пункты 9, 10 дают до 15 % вклада в итоговую оценку студента.

Оценка **«отлично»** ставится студенту, который в срок, в полном объеме и на высоком уровне выполнил курсовую работу (проект). Работа (проект) соответствует следующим требованиям:

6. Исследование выполнено самостоятельно, имеет научно-практический характер, содержит элементы новизны.

7. Студент показал знание теоретического материала по рассматриваемой проблеме, умение анализировать, аргументировать свою точку зрения, делать обобщение и выводы.

8. Материал излагается грамотно, логично, последовательно.

9. Отвечает требованиям написания курсовой работы.

10. Во время защиты студент показал умение кратко, доступно (ясно) представить результаты исследования, адекватно ответить на поставленные вопросы.

Оценка **«хорошо»** ставится студенту, который выполнил курсовую работу (проект), но с незначительными замечаниями, был менее самостоятелен и инициативен.

6. Исследование выполнено самостоятельно, имеет научно-практический характер, содержит элементы новизны.

7. Студент показал знание теоретического материала по рассматриваемой проблеме, однако умение анализировать, аргументировать свою точку зрения, делать обобщения и выводы вызывают у него затруднения.

8. Материал не всегда излагается логично, последовательно.

9. Имеются недочеты в оформлении курсовой работы.

10. Во время защиты студент показал умение кратко, доступно (ясно) представить результаты исследования, однако затруднялся отвечать на поставленные вопросы.

Оценка **«удовлетворительно»** ставится студенту, если

6. Исследование не содержит элементы новизны.

7. Студент не в полной мере владеет теоретическим материалом по рассматриваемой проблеме, умение анализировать, аргументировать свою точку зрения, делать обобщение и выводы вызывают у него затруднения.

8. Материал не всегда излагается логично, последовательно.

9. Имеются недочеты в оформлении курсовой работы.

10. Во время защиты студент затрудняется в представлении результатов исследования и ответах на поставленные вопросы.

Оценка **«неудовлетворительно»** ставится студенту, который не выполнил курсовую работу, либо выполнил с грубыми нарушениями требований, не раскрыл заявленную тему, не выполнил практической части работы.

Промежуточная аттестация обучающихся проводится в форме экзамена. Экзамен проводится в устной и письменной форме по утвержденным билетам. Каждый билет содержит три вопроса.

Первый вопрос в экзаменационном билете – вопрос для оценки порогового уровня обученности («знать»), в котором очевиден способ решения, усвоенный студентом при изучении дисциплины.

Второй вопрос для оценки продвинутого уровня обученности («уметь») позволяет оценить не только знания по дисциплине, но и умения ими пользоваться при решении стандартных типовых задач.

Третий вопрос (ситуационная задача/практическое задание) для оценки высокого уровня обученности («владеть»), содержание которого предполагает использование комплекса умений и навыков, для того, чтобы обучающийся мог самостоятельно сконструировать способ решения, комбинируя известные ему способы и привлекая имеющиеся знания.

По итогам сдачи экзамена выставляется оценка.

Критерии оценки знаний обучающихся на экзамене:

- оценка «отлично» выставляется, если обучающийся обладает

глубокими и прочными знаниями программного материала; при ответе на все вопросы билета продемонстрировал исчерпывающее, последовательное и логически стройное изложение; правильно сформулировал понятия и закономерности по вопросам; использовал примеры из дополнительной литературы и практики; сделал вывод по излагаемому материалу;

- оценка «хорошо» выставляется, если обучающийся обладает достаточно полным знанием программного материала; его ответ представляет грамотное изложение учебного материала по существу; отсутствуют существенные неточности в формулировании понятий; правильно применены теоретические положения, подтвержденные примерами; сделан вывод; два первых вопроса билета освещены полностью, а третий доводится до логического завершения после наводящих вопросов преподавателя;

- оценка «удовлетворительно» выставляется, если обучающийся имеет общие знания основного материала без усвоения некоторых существенных положений; формулирует основные понятия с некоторой неточностью; затрудняется в приведении примеров, подтверждающих теоретические положения; все вопросы билета начаты и при помощи наводящих вопросов преподавателя доводятся до конца;

- оценка «неудовлетворительно» выставляется, если обучающийся не знает значительную часть программного материала; допустил существенные ошибки в процессе изложения; не умеет выделить главное и сделать вывод; приводит ошибочные определения; ни один вопрос билета не рассмотрен до конца, даже при помощи наводящих вопросов преподавателя.

Основным методом оценки знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций является балльно-рейтинговая система, которая регламентируется положением «О балльно-рейтинговой системе оценки качества освоения образовательных программ в ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ».

Основными видами поэтапного контроля результатов обучения студентов являются: входной контроль, текущий контроль, рубежный (промежуточный) контроль, творческий контроль, выходной контроль (экзамен).

Уровень развития компетенций оценивается с помощью рейтинговых баллов.

<b>Рейтинги</b>	<b>Характеристика рейтингов</b>	<b>Максимум баллов</b>
Входной	Отражает степень подготовленности студента к изучению дисциплины. Определяется по итогам входного контроля знаний на первом практическом занятии.	5
Рубежный	Отражает работу студента на протяжении всего периода изучения дисциплины. Определяется суммой баллов, которые студент получит по	60

	результатам изучения каждого модуля.	
Творческий	Результат выполнения студентом индивидуального творческого задания различных уровней сложности, в том числе, участие в различных конференциях и конкурсах на протяжении всего курса изучения дисциплины.	5
Выходной	Является результатом аттестации на окончательном этапе изучения дисциплины по итогам сдачи экзамена. Отражает уровень освоения информационно-теоретического компонента в целом и основ практической деятельности в частности.	30
Общий рейтинг	Определяется путём суммирования всех рейтингов	100

Общий рейтинг по дисциплине складывается из входного, рубежного, выходного (экзамена) и творческого рейтинга.

Входной (стартовый) рейтинг – результат входного контроля, проводимого с целью проверки исходного уровня подготовленности студента и оценки его соответствия предъявляемым требованиям для изучения данной дисциплины.

Он проводится на первом занятии при переходе к изучению дисциплины. Оптимальная форма и метод входного контроля: тестирование.

Рубежный рейтинг – результат рубежного (промежуточного) контроля по каждому модулю дисциплины, проводимого с целью оценки уровня знаний, умений и навыков студента по результатам изучения модуля. Оптимальные формы и методы рубежного контроля: устный опрос, решение задач, подготовка реферата с презентацией, тестовый контроль.

Выходной рейтинг – результат аттестации на окончательном этапе изучения дисциплины по итогам сдачи экзамена, проводимого с целью проверки освоения информационно-теоретического компонента в целом и основ практической деятельности в частности. Оптимальные формы и методы выходного контроля: письменные экзаменационные работы, индивидуальные собеседования.

Творческий рейтинг – составная часть общего рейтинга дисциплины, представляет собой результат выполнения студентом индивидуального творческого задания различных уровней сложности.

В рамках рейтинговой системы контроля успеваемости студентов, семестровая составляющая балльной оценки по дисциплине формируется при наборе заданной в программе дисциплины суммы баллов, получаемых студентом при текущем контроле в процессе освоения модулей учебной дисциплины в течение семестра.

Итоговая оценка компетенций студента осуществляется путём автоматического перевода баллов общего рейтинга в стандартные оценки.

Максимальная сумма рейтинговых баллов по учебной дисциплине

составляет 100 баллов.

По дисциплине с экзаменом необходимо использовать следующую шкалу пересчета суммарного количества набранных баллов в четырехбалльную систему:

Неудовлетворительно	Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
менее 51 балла	51-67 баллов	68-85 баллов	86-100 баллов