

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Алейник Станислав Николаевич

Должность: Ректор

Дата подписания: 08.02.2021 11:58:41

Уникальный программный ключ:

5258223550ea9fbeb23726a1609b644b33c89a6a775d4f1b88e3b11ca

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

«УТВЕРЖДАЮ»

Декан агрономического факультета



Лицуков С.Д.

«12» июля 2018 года

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины «Управление персоналом»

направление подготовки 35.04.04 «Агрономия»

направленность (профиль): «Агрономия»

квалификация (степень) выпускника - магистр

Майский, 2016 г.

Рабочая программа составлена с учетом требований:

- Государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 35.04.03 -Агрономия и агропочвоведение (квалификация магистратур), утвержденного и введенного в действие с 30 марта 2015 г приказом Министерства образования науки РФ № 834, и ООП ВО по направлению подготовки 35.04.04-Агрономия

- 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 19.12.2013г.

№1367;

- основной профессиональной образовательной программы ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ по направлению подготовки 35.04.04–Агрономия.

Программа подготовки – прикладная магистратура

Составитель: доцент кафедры организации и управления

к.э.н., доцент Худобина Г.И

Согласовано с выпускающей кафедрой растениеводства, селекции и овощеводства

«06» 09 2018г., протокол № 1.1.

Зав. кафедрой _____ Крюков А.Н.

Одобрена методической комиссией агрономического факультета «06» 09- 2018г., протокол № 1.

Председатель методической комиссии факультета

_____ Оразаева И.В.

1. 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 и удовлетворения потребностей работников.

1.2. Задачи:

- 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 ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

2.1. Цикл(раздел) ОПП, к которому относится дисциплина

«Управление персоналом» относится к дисциплинам вариативной части дисциплин по выбору (Б1.В.ДВ.05.01) основной общеобразовательной программы

Наименование предшествующих дисциплин, практик, на которых базируется данная дисциплина (модуль)	
---	--

<p>Требования к пред-варительной подго-товке обучающихся</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • сущность, содержание и основные принципы, функции и мето-ды управления персоналом в процессе выполнения возложенных на него профессиональных обязанностей; • особенности управления персоналом организации в условиях современной российской действительности; • основные теории и концепции взаимодействия людей в органи-зации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, коммуни-каций, командообразования, лидерства, управления конфликтами, стрессами ит.п.; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • понимать, анализировать и обосновывать взаимосвязь основ-ных понятий и категорий теории управления персоналом; • ориентироваться в вопросах оперативного воздействия па тру-довое поведение работников организации; • применять современную научную методологию исследования и решения конкретных проблем управления персоналом организации; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • специальной терминологией в области управления персоналом; • методикой построения организационно-управленческих моде-лей трудового поведения; • методами управления мотивационным комплексом трудовой деятельности; • практическими навыками решения ситуационных вопросов управления персоналом организации.
---	--

Дисциплина является предшествующей для изучения дисциплин: со-циология и психология управления.

III. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ СООТВЕТСТВУЮЩИЕ ОПРЕДЕЛЕННЫМ КОМПЕТЕНЦИЯМ

Коды компетенций	Формулировка компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ОК-2	готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	<p>Знать: способы поведения в нестандартных ситуациях</p> <p>Уметь: действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения</p> <p>Владеть: принципами формирования стратегии управления персоналом</p>
ОПК-2	Готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	<p>Знать: сущность проблем, возникающих в процессе управления персоналом</p> <p>Уметь: руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p> <p>Владеть: навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность работы персонала</p>
ПК-7	Способность использовать	<p>выращивания с/х культур</p> <p>Уметь пользоваться интернет-ресурсами</p>

<p>инновационные процессы в агропромышленном комплексе при проектировании и реализации экологически безопасных и экономически эффективных технологий производства продукции растениеводства, и воспроизводства плодородия почв различных агроландшафтов</p>	<p>и справочной литературой по вопросам сортового районирования, защиты растений, основам агрономии и земледелия Владеть навыками проектирования экологически безопасных и экономически эффективных технологий производства продукции растениеводства и воспроизводства плодородия почв различных агроландшафтов.</p>
---	---

**IV. ОБЪЕМ, СТРУКТУРА, 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
Формы обучения	3 сем	2 курс
Семестр (курс) изучения дисциплины	3 сем	2 курс
Общая трудоемкость, всего, час	108	108
<i>зачетные единицы</i>	3	3
Контактная работа обучающихся с преподавателем	47	22
Аудиторные занятия (всего)	32	12
В том числе:		
Лекции	10	4
Лабораторные занятия		
Практические занятия	22	8
<i>Иные виды работ в соответствии с учебным планом (учебная практика)</i>	-	-
Внеаудиторная работа (всего)	15	10
В том числе:		
Контроль самостоятельной работы (на 1 подгруппу в форме компьютерного тестирования)	-*	
Консультации согласно графику кафедры (еженедельно 1ч – для студентов очной x 11 нед.)	11	6
<i>Иные виды работ в соответствии с учебным планом (курсовая работа, РГЗ и др.)</i>	-	-
Промежуточная аттестация	4	4
В том числе:		
Зачет	4	4
Экзамен (на 1 группу)	-	-
Консультация (на 1 группу)		
Самостоятельная работа обучающихся		
Самостоятельная работа обучающихся (всего)		
в том числе:	61	86
Самостоятельная работа по проработке лекционного материала (60% от объема лекций)	6	4
Самостоятельная работа по подготовке к лабораторно - практическим занятиям (60% от объема аудиторных занятий)	13	6
Работа над темами (вопросами), вынесенными на самостоятельное изучение	22	46
Самостоятельная работа по видам индивидуальных заданий : подготовка реферата (контрольной работы)	10	20
Подготовка к зачету		

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 и промеж.агг	Самост. работа	Всего	Лекции	Лаб.практ. зан.	Внеаудит. работа и промеж.агг	Самост. работа
	108	10	22	11	61	108	4	8	6	86
1. Формирование персонала организации	19	2	4	консультации	10	16	1	1	консультации	13
2. Высвобождение персонала организации	18	2	4		10	16	1	1		13
3. Развитие персонала организации	18	2	4		10	16	1	1		13
4. Организация труда персонала	18	2	4		10	17	1	2		13
5. Использование персонала	18	2	4		10	17		2		13
Итоговое занятие	3		2		1	2		1		1
<i>Подготовка реферата в форме презентации (контрольной работы)</i>	10				10	20				20
Зачет	4			4		4			4	

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 и промеж.агг	Самост. работа	Всего	Лекции	Лаб.практ. зан.	Внеаудит. работа и промеж.агг	Самост. работа
	108	10	22	11	61	108	4	8	10	86
Тема 1. Формирование персонала организации										
1. Классификация персонала как инструмент управления в организации	19	2	4		10	16	1	1		13
2. Формирование критериев отбора персонала										
3. Технология подбора, отбора и найма персонала										

Тема 2. Высвобождение персонала организации 1. Мобильность персонала и текучесть кадров 2. Факторы текучести кадров 3. Ротация персонала 4. Сокращение персонала	18	2	4		10	16	1	1	13
Тема 3. Развитие персонала организации 1. Трудовой потенциал работника 2. Обучение персонала 3. Управление карьерой персонала 4. Формирование кадрового резерва руководства организации	18	2	4		10	16	1	1	13
Тема 4. Организации труда персонала 1. Сущность и задачи организации труда персонала. 2. Научная организация труда 3. Содержание и принципы научной организации труда 4. Организация управленческого труда	18	2	4		10	17	1	2	13
Тема 5. Использование персонала 1. Оценка персонала 2. Критерии оценки персонала 3. Показатели и методы оценки персонала 4. Нетрадиционные методы оценки персонала 5. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала	18	2	4		10	17		2	13
Итоговое занятие	3		2		1	2		1	1
Подготовка реферата в форме презентации (контрольной работы)	10				10	20			20
Зачет	4			4		4			4 13

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 формируемые компетенции (дневная форма обучения)

№ п/п	Наименование рейтингов, модулей и блоков	Формируемые компетенции	Объем учебной работы					Форма контроля знаний	Количество баллов (max)
			Общая трудоемкость	Лекции	Лабор.-практ. занятия	Внеаудиторн. раб. и промежулт. аттест.	Самост. работа		
Всего по дисциплине		ОК-2 ОПК-2	108	10	22	11	61	зачет	100

		ПК-7							
<i>I. Входной рейтинг</i>								Тестирование	5
<i>II. Рубежный рейтинг</i>								Сумма баллов за модули	60
Управление персоналом									60
1.	Формирование персонала организации	ОК-2 ОПК-2 ПК-7	19	2	4	консультации	10	Тестирование	10
2.	Высвобождение персонала организации	ОК-2 ОПК-2 ПК-7	18	2	4		10	Заслушивание и обсуждение рефератов	10
3.	Развитие персонала организации	ОК-2 ОПК-2 ПК-7	18	2	4		10	Заслушивание и обсуждение рефератов	10
4.	Организация труда персонала	ОК-2 ОПК-2 ПК-7	18	2	4		10	Тестирование	10
5.	Использование персонала	ОК-2 ОПК-2 ПК-7	18	2	4		10	Тестирование	10
Итоговый контроль знаний по темам дисциплины			3		2		1	Тестирование, ситуационные задачи	10
<i>III. Творческий рейтинг</i>			10						5
<i>IV. Выходной рейтинг</i>			4			4		зачет	30

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
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 результатам изучения дисциплины.	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
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

5.2.3. Критерии оценки знаний студента на зачете

Зачет проводится в двух формах

- 1) На зачете студент отвечает в устной форме на вопросы
- 2) Тестирование
- 3) Итоговая оценка компетенций студента осуществляется путём автоматического перевода баллов общего рейтинга в стандартные оценки.
- 4)

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

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

Зачет выставляется студенту по итогам его работы в течение семестра или по результатам краткого собеседования.

Достаточность знаний для зачета определяется на основании следующих критериев:

- оценка «зачтено» выставляется студенту, показавшему всестороннее систематическое и глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоивший основную и знакомый с дополнительной литературой, рекомендованной программой; студентам, усвоившим взаимосвязь основных понятий дисциплины и их значение для приобретаемой профессии, проявившим творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала; студенту, обнаружившему полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные в программе задания, усвоивший основную литературу, рекомендованную в программе; студентам, показавшим систематический характер знаний по дисциплине и способным к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности; студенту, обнаружившему знания основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по профессии, справляющийся с выполнением заданий, предусмотренных программой, зна-

комый с основной литературой, рекомендованной программой; студентам, допустившим погрешности в ответе на зачете и при выполнении экзаменационных заданий, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя;

- оценка «не зачтено» выставляется студенту, обнаружившему проблемы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий; как правило, оценка «не зачтено» 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.

Арсеньев Ю.Н. Управление персоналом. Технологии: учебное пособие / Ю.Н. Арсеньев, С.И. Шелобаев, Т.Ю. Давыдова. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. - 192 с.

<http://znanium.com/bookread2.php?book=872319>

6.2 Дополнительная

- 1 Управление персоналом: Магистерская программа "Управление персоналом организации" (вариант учеб. дисц.): Учеб. пос./ГУУ; Под ред. проф. А.Я. Кибанова - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013 - 256с. - (ВО: Магистр.).
<http://znanium.com/bookread2.php?book=411608>
- 2 Худобина, Г.И. Управление персоналом : практикум для студентов экономических специальностей и слушателей профессиональной подготовки и повышения квалификации руководителей и специалистов агропромышленных предприятий / Г. И. Худобина, А. И. Добрунова, А. Ф. Дорофеев ; БелГСХА им. В.Я. Горина. - Белгород : Изд-во БелГСХА им. В.Я. Горина, 2012.

6.2.1 Периодические издания

1. «Вестник кадровой политики, аграрного образования и инноваций»
2. «Кадровик».
3. «Кадровое дело»,
4. «Кадры предприятия»,
5. «Кадровая служба и управление персоналом предприятия»
6. «Кадровый менеджмент»,
7. «Приложение к журналу «Кадровое дело»,
8. «Проблемы теории и практики управления»,
9. «Социально-гуманитарные знания»

10. «Справочник по управлению персоналом»,
11. «Справочник кадровика»
12. «Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий»
13. «Экономика и управление»
14. «Управление персоналом»

6.3.3. Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. Центральная научная сельскохозяйственная библиотека
<http://www.cnshb.ru/>
2. Российская государственная библиотека <http://www.rsl.ru>
3. ФЕРМЕР.RU - главный фермерский портал <http://www.fermer.ru/>
4. АГРОПОРТАЛ. Информационно-поисковая система АПК
<http://www.agroportal.ru>
5. Электронные ресурсы библиотеки БелГАУ <http://lib.bsaa.edu.ru/>
6. Научная электронная библиотека eLibrary - <http://elibrary.ru>
7. Электронно-библиотечная система издательства «Лань» -
<http://e.lan.book.ru>
8. Электронные информационные ресурсы ЦНСХБ - <http://www.cnshb.ru>
9. «Википедия» (электронный ресурс) - <http://ru.wikipedia.org>

6.4. Перечень информационных технологий (при необходимости)

Microsoft Word 2010;
 Microsoft Excel 2010;
 Microsoft PowerPoint 2010.
 Программа для тестирования АСТ.

6.5. Методические указания по освоению дисциплины

Приступая к изучению дисциплины, обучающимся необходимо внимательно ознакомиться с тематическим планом занятий, списком рекомендованной научной литературы. Следует уяснить последовательность выполнения индивидуальных учебных заданий.

Самостоятельное изучение теоретического материала

Теоретический материал по тем темам, которые вынесены на самостоятельное изучение, обучающийся прорабатывает в соответствии с вопросами для подготовки к экзамену. К началу сессии обучающийся готовит к аудиторной работе с преподавателем список вопросов, которые не удалось разобрать самостоятельно в межсессионный период.

Выполнение домашних тестовых и иных индивидуальных заданий

Для закрепления теоретического материала обучающиеся по каждой пройденной теме выполняют индивидуальные задания. Выполнение индивидуальных заданий призвано обратить внимание на наиболее сложные, ключевые и дискуссионные аспекты изучаемой темы, помочь систематизировать

и лучше усвоить пройденный материал.

Индивидуальные задания содержат также тесты, которые могут быть использованы как для проверки знаний обучающихся преподавателем в ходе проведения промежуточной аттестации на занятиях, а также для самопроверки знаний обучающимися. Разработан необходимый набор тестовых заданий, в которых сконцентрирована значительная учебная информация, имеющая немаловажное познавательное значение. Тестирование позволяет преподавателю не только оценить успеваемость обучающихся на любом этапе их обучения, но и оказать помощь самим студентам в изучении курса. При проведении самотестирования обучающиеся могут выявить тот круг вопросов, который усвоили слабо, и в дальнейшем обратить на них особое внимание.

Контроль самостоятельной работы обучающихся по выполнению тестовых и иных домашних заданий осуществляется преподавателем с помощью выборочной и фронтальной проверок письменных и устных индивидуальных заданий на лабораторных занятиях.

Подготовка к промежуточному контролю

Промежуточный контроль знаний осуществляется на практических занятиях. При подготовке к аудиторным и самостоятельным работам, обучающимся необходимо повторить пройденный материал и более внимательно сосредоточиться на усвоении терминологии курса.

Обучающийся получает допуск к зачету при успешном выполнении всех видов учебных занятий.

Преподавание дисциплины предусматривает:

- лекции
- практические занятия
- устный опрос
- тестирование
- самостоятельную работу (изучение теоретического материала; подготовка к защите лабораторных работ; выполнение домашних заданий, в т.ч. рефераты, доклады, эссе; подготовка к устным опросам, экзаменам и пр.)
- консультации преподавателя.

Лекции по дисциплине читаются как в традиционной форме, так и с использованием активных форм обучения.

Главной задачей каждой лекции является раскрытие сущности темы и анализ ее главных положений. Рекомендуется на первой лекции довести до внимания студентов структуру курса и его разделы, а также рекомендуемую литературу. В дальнейшем указывать начало каждого раздела, суть и его задачи, а, закончив изложение, подводить итог по этому разделу, чтобы связать его со следующим.

Содержание лекций определяется рабочей программой курса. Каждая лекция должна охватывать определенную тему курса и представлять собой логически вполне законченную работу. Лучше сократить тему, но не допускать перерыва ее в таком месте, когда основная идея еще полностью не раскрыта.

Для максимального усвоения дисциплины рекомендуется изложение лекционного материала с элементами обсуждения. Лекционный материал

должен быть снабжен конкретными примерами.

Целями проведения практических занятий являются:

- установление связей теории с практикой в форме экспериментально-го подтверждения положений теории;
- развитие логического мышления;
- умение выбирать оптимальный метод решения;
- обучение студентов умению анализировать полученные результаты;
- контроль самостоятельной работы обучающихся по освоению курса.

Каждое практическое занятие целесообразно начинать с повторения теоретического материала, который будет использован на нем. Для этого очень важно четко сформулировать цель занятия и основные знания, умения и навыки, которые студент должен приобрести в течение занятия.

На лабораторных занятиях преподаватель принимает решенные и оформленные надлежащим образом задания, должен проверить и оценить глубину знаний данного теоретического материала, умение анализировать и решать поставленные задачи, выбирать эффективный способ решения, умение делать выводы.

Пакет заданий для самостоятельной работы рекомендуется выдавать в начале семестра, определив предельные сроки их выполнения и сдачи. Результаты самостоятельной работы контролируются преподавателем и учитываются при аттестации обучающегося (при сдаче зачета).

Задания для самостоятельной работы составляются, как правило, по темам и вопросам, по которым не предусмотрены аудиторские занятия, либо требуется дополнительно проработать и проанализировать рассматриваемый преподавателем материал в объеме запланированных часов.

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

Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. Российское образование. Федеральный портал <http://www.edu.ru>
2. Центральная научная сельскохозяйственная библиотека <http://www.cnshb.ru/>
3. ЭБ Белгородского ГАУ–ЭУ (<http://lib.bsaa.edu.ru>)–
4. ЭБС «Знаниум» –<http://znanium.com>
5. ЭБС «Лань» –<http://e.lanbook.com>
6. ЭБС «AgriLib» –<http://ebs.rgazu.ru>

В учебном процессе применяется следующее компьютерное программное обеспечение:
Компьютерное программное обеспечение

- электронный конструктор тестов (режимы контроль и тренажер);
- демонстрационные и обучающие программы собственной разработки.

6.6. Перечень программного обеспечения (при необходимости)

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

6.7. Перечень информационных справочных систем *(при необходимости)*

VII. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Для преподавания дисциплины используются:

- Учебная аудитория для проведения занятий лекционного, семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации – ауд. № 319 (Специализированная мебель, мультимедийное оборудование, ноутбук Lenovo, экран Economy-P 200x200, проектор EPSONMultiMedia, колонки MicrolabSolo, доска настенная набор демонстрационного оборудования в соответствии с РПД «Организация предпринимательской деятельности»)
- Помещение для самостоятельной работы обучающихся, оснащенное компьютерной техникой с подключением к сети Интернет и электронной информационно-образовательной среде вуза (Специализированная мебель, доска настенная, компьютеры GigabyteGA 945 GSM-S2 IntelPentium4).

ПРИЛОЖЕНИЕ

Приложение 1

СВЕДЕНИЯ О ДОПОЛНЕНИИ И ИЗМЕНЕНИИ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ
НА 201 / 201 УЧЕБНЫЙ ГОД

управление персоналом

дисциплина (модуль)
35.04.04 Агрономия

Уровень магистратуры

ДОПОЛНЕНО (с указанием раздела РПД)
ИЗМЕНЕНО (с указанием раздела РПД)
УДАЛЕНО (с указанием раздела РПД)

Реквизиты протокола заседания кафедры, на которых пересматривалась программа

Кафедра растениеводства,
селекции и овощеводства
От _____ № _____

дата

Кафедра организации и управления

от _____ № _____

дата

Методическая комиссия агрономического факультета

«_» _____ 201 года, протокол № _____

Председатель методкомиссии _____ Оразаева И.В.

Декан агрономического факультета _____ Лицуков С.Д.

«_» _____ 201г

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения промежуточной аттестации обучающихся

по дисциплине «Управление персоналом»__ __
наименование дисциплины

направление подготовки __35.04.04 «Агрономия»__
код и наименование направления подготовки

Майский, 2018

1. 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-2	готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	Первый этап	Знать: действия в нестандартных ситуациях, несение социальной и этической ответственности за принятые решения	Модуль 1. Формирование персонала организации	Подготовка реферата в форме презентации (контрольной работы)	зачет
				Модуль 2. Высвобождение персонала организации	Подготовка реферата в форме презентации (контрольной работы)	зачет
				Модуль 3. Развитие персонала организации	Подготовка реферата в форме презентации (контрольной работы)	зачет
				Модуль 4. Организации труда персонала	Подготовка реферата в форме презентации (контрольной работы)	зачет
				Модуль 5. Использование персонала	Подготовка реферата в форме презентации (контрольной работы)	зачет
		Второй этап (продвинутый уровень)	Знать: действия в нестандартных ситуациях, несение социальной и этической ответственности за принятые решения Уметь: действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	Модуль 1. Формирование персонала организации	Подготовка реферата в форме презентации (контрольной работы)	зачет
				Модуль 2. Высвобождение персонала организации	Подготовка реферата в форме презентации (контрольной работы)	зачет
				Модуль 3. Развитие персонала организации	Подготовка реферата в форме презентации (контрольной работы)	зачет

		Третий этап (продвинутый уровень)	<p>Знать: действия в нестандартных ситуациях, несение социальной и этической ответственности за принятые решения</p> <p>Уметь: действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения</p> <p>Владеть: знаниями о действиях в нестандартных ситуациях, о несении социальной и этической ответственности за принятые решения</p>	Модуль 4. Организации труда персонала	Подготовка реферата в форме презентации (контрольной работы)	зачет
				Модуль 5. Использование персонала	Подготовка реферата в форме презентации (контрольной работы)	зачет
				Модуль 1. Формирование персонала организации	Подготовка реферата в форме презентации (контрольной работы)	зачет
				Модуль 2. Высвобождение персонала организации	Подготовка реферата в форме презентации (контрольной работы)	зачет
				Модуль 3. Развитие персонала организации	Подготовка реферата в форме презентации (контрольной работы)	зачет
				Модуль 4. Организации труда персонала	Подготовка реферата в форме презентации (контрольной работы)	зачет
				Модуль 5. Использование персонала	Подготовка реферата в форме презентации (контрольной работы)	зачет
ОПК-2	готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные	Первый этап	<p>Знать: принципы руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p>	Модуль 1. Формирование персонала организации	Подготовка реферата в форме презентации (контрольной работы)	зачет
				Модуль 2. Высвобождение персонала организации	Подготовка реферата в форме презентации (контрольной работы)	зачет
				Модуль 3. Развитие персонала организации	Подготовка реферата в форме презентации (контрольной работы)	зачет
				Модуль 4. Организации труда персонала	Подготовка реферата в форме презентации (контрольной работы)	зачет
				Модуль 5. Использование персонала	Подготовка реферата в форме презентации	зачет

	различия	Второй этап (продвинуты й уровень)	Знать: принципы руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимаемая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия Уметь: руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимаемая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Модуль 1. Формирование персонала орга- низации	Подготовка реферата в форме презентации (контрольной работы)	зачет
				Модуль 2. Высвобождение персонала орга- низации	Подготовка реферата в форме презентации (контрольной работы)	зачет
				Модуль 3. Развитие персонала организации	Подготовка реферата в форме презентации (контрольной работы)	зачет
				Модуль 4. Организации труда персонала	Подготовка реферата в форме презентации (контрольной работы)	зачет
				Модуль 5. Использование персонала	Подготовка реферата в форме презентации (контрольной работы)	зачет
		Третий этап (продвинуты й уровень)	Знать: принципы руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимаемая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия Уметь: руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимаемая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия Владеть: знаниями о действиях в нестандартных ситуациях, о несении социальной и этической ответственности за принятые решения	Модуль 1. Формирование персонала орга- низации	Подготовка реферата в форме презентации (контрольной работы)	зачет
				Модуль 2. Высвобождение персонала орга- низации	Подготовка реферата в форме презентации (контрольной работы)	зачет
				Модуль 3. Развитие персонала организации	Подготовка реферата в форме презентации (контрольной работы)	зачет
				Модуль 4. Организации труда персонала	Подготовка реферата в форме презентации (контрольной работы)	зачет
				Модуль 5. Использование персонала	Подготовка реферата в форме презентации (контрольной работы)	зачет

ПК-7	Способность использовать инновационные процессы в агропромышленном при проектировании реализации экологически безопасных и экономически эффективных производства растениеводства воспроизводства почв различных агроландшафтов	Второй этап (продвинутый уровень)	Знать: инновационные технологии выращивания с/х культур	Модуль 1. Формирование персонала организации Модуль 2. Высвобождение персонала организации Модуль 3. Развитие персонала организации Модуль 4. Организации труда персонала Модуль 5. Использование персонала	Подготовка реферата в форме презентации (контрольной работы)	зачет
			Уметь: пользоваться интернет-ресурсами справочной литературой по вопросам сортового районирования, защиты растений, основам агрономии и земледелия			
			Владеть: навыками проектирования экологически безопасных и экономически эффективных технологий производства продукции растениеводства и воспроизводства плодородия почв различных агроландшафтов			

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания

Компетенция	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня компетенции)	Уровни и критерии оценивания результатов обучения, шкалы оценивания			
		<i>Компетенция не сформирована</i>	<i>Пороговый уровень компетентности</i>	<i>Продвинутый уровень компетентности</i>	<i>Высокий уровень</i>
		<i>не зачтено</i>	<i>зачтено</i>	<i>зачтено</i>	<i>Зачтено</i>
ОК-2	готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	Способность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения не сформирована	Частично владеет способностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	Владеет способностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	Свободно владеет способностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения

	Знать: способы поведения в нестандартных ситуациях	Допускает грубые ошибки при поведении в нестандартных ситуациях	Может изложить основные способы поведения в нестандартных ситуациях	Знает способы поведения в нестандартных ситуациях	Аргументировано проводит способов поведения в нестандартных ситуациях
	Уметь: действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	Не умеет действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	Частично умеет действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	Способен действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	Способен самостоятельно действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения
	Владеть: принципами формирования стратегии в предпринимательстве	Не владеет принципами формирования стратегии в предпринимательстве	Частично владеет принципами формирования стратегии в предпринимательстве	Владеет принципами формирования стратегии в предпринимательстве	Свободно владеет принципами формирования стратегии в предпринимательстве
ОПК-2	Готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Способность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия - не сформирована	Частично владеет способностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Владеет способностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Свободно владеет способностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

	Знать: сущность проблем, возникающих в процессе осуществления предпринимательской деятельности,	Допускает грубые ошибки при определении проблем, возникающих в процессе осуществления предпринимательской деятельности	Может изложить основные проблемы, возникающих в процессе осуществления предпринимательской деятельности	Знает сущность проблем, возникающих в процессе осуществления предпринимательской деятельности	Аргументировано проводит сравнение проблем, возникающих в процессе осуществления предпринимательской деятельности
	Уметь: руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Не умеет руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Умеет руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Способен руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Способен самостоятельно руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
	Владеть: навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности предприятия	Не владеет навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности организации	Частично владеет навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности организации	Владеет навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности организации	Свободно владеет навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности организации
ПК-7	способностью использовать инновационные процессы в агропромышленном комплексе при проектировании и реализации, экологически	способностью использовать инновационные процессы в агропромышленно	Частично способен использовать инновационные процессы в агропромышленном	Проявляет способность использовать инновационные процессы в	Способен самостоятельно использовать инновационные процессы в

	<p>безопасных и экономически эффективных технологий производства продукции растениеводства и воспроизводства плодородия почв различных агроландшафтов</p>	<p>м комплексе при проектировании и реализации, экологически безопасных и экономически эффективных технологий производства продукции растениеводства и воспроизводства плодородия почв различных агроландшафтов не сформирована</p>	<p>комплексе при проектировании и реализации, экологически безопасных и экономически эффективных технологий производства продукции растениеводства и воспроизводства плодородия почв различных агроландшафтов</p>	<p>агропромышленном комплексе при проектировании и реализации, экологически безопасных и экономически эффективных технологий производства продукции растениеводства и воспроизводства плодородия почв различных агроландшафтов</p>	<p>агропромышленном комплексе при проектировании и реализации, экологически безопасных и экономически эффективных технологий производства продукции растениеводства и воспроизводства плодородия почв различных агроландшафтов</p>
	<p>Знать: инновационные процессы в агропромышленном комплексе при проектировании и реализации, экологически безопасных и экономически эффективных</p>	<p>Не знает инновационные процессы в агропромышленном комплексе при проектировании и реализации, экологически безопасных и экономически эффективных</p>	<p>Частично знает инновационные процессы в агропромышленном комплексе при проектировании и реализации, экологически безопасных и экономически эффективных</p>	<p>Знает инновационные процессы в агропромышленном комплексе при проектировании и реализации, экологически безопасных и экономически эффективных</p>	<p>Аргументировано приводит инновационные процессы в агропромышленном комплексе при проектировании и реализации, экологически безопасных и экономически эффективных</p>
	<p>Уметь: использовать инновационные процессы в агропромышленном комплексе при проектировании и реализации, экологически безопасных и экономически</p>	<p>Не умеет использовать инновационные процессы в агропромышленном комплексе при проектировании и реализации,</p>	<p>Частично умеет использовать инновационные процессы в агропромышленном комплексе при проектировании и реализации,</p>	<p>Умеет использовать инновационные процессы в агропромышленном комплексе при проектировании и реализации, экологически</p>	<p>Умеет самостоятельно использовать инновационные процессы в агропромышленном комплексе при проектировании и реализации,</p>

	эффективных	экологически безопасных и экономически эффективных	экологически безопасных и экономически эффективных	безопасных и экономически эффективных	экологически безопасных и экономически эффективных
	<p>Владеть: использовать инновационные процессы в агропромышленном комплексе при проектировании и реализации, экологически безопасных и экономически эффективных</p>	<p>Не владеет навыками использования инновационных процессов в агропромышленном комплексе при проектировании и реализации, экологически безопасных и экономически эффективных</p>	<p>Частично владеет навыками использования инновационных процессов в агропромышленном комплексе при проектировании и реализации, экологически безопасных и экономически эффективных</p>	<p>Владеет навыками использования инновационных процессов в агропромышленном комплексе при проектировании и реализации, экологически безопасных и экономически эффективных</p>	<p>Свободно владеет навыками использования инновационных процессов в агропромышленном комплексе при проектировании и реализации, экологически безопасных и экономически эффективных</p>

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

Первый этап (пороговой уровень)

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

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:

Процент правильных ответов Оценка

90 – 100% 12 баллов и/или «отлично» (*продвинутый уровень*)

70 – 89 % От 9 до 11 баллов и/или «хорошо» (*углубленный уровень*)

50 – 69 % От 6 до 8 баллов и/или «удовлетворительно» (*пороговый уровень*)

менее 50 % От 0 до 5 баллов и/или «неудовлетворительно» (*ниже порогового*)

Второй этап (продвинутый уровень)

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

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

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:

Процент правильных ответов Оценка

90 – 100% 12 баллов и/или «отлично» (*продвинутый уровень*)

70 – 89 % От 9 до 11 баллов и/или «хорошо» (*углубленный уровень*)

50 – 69 % От 6 до 8 баллов и/или «удовлетворительно» (*пороговый уровень*)

менее 50 % От 0 до 5 баллов и/или «неудовлетворительно» (*ниже порогового*)

Третий этап (высокий уровень)

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

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.

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

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:

Процент правильных ответов Оценка

90 – 100% *12 баллов и/или «отлично» (продвинутый уровень)*

70 – 89 % *От 9 до 11 баллов и/или «хорошо» (углубленный уровень)*

50 – 69 % *От 6 до 8 баллов и/или «удовлетворительно» (пороговый уровень)*

менее 50 % *От 0 до 5 баллов и/или «неудовлетворительно» (ниже порогового)*

Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки формируемых компетенций по дисциплине

Перечень вопросов для определения входного рейтинга

1. Понятие концепций управления персоналом
2. Основные теории в управлении персоналом
3. Понятие персонала
4. Экономическая сущность рынка труда
5. Экономически активное население
6. Экономически неактивное население
7. Занятость и безработица населения
8. Понятие трудовых ресурсов
9. Виды безработицы
10. Целевая организация.
11. Социальная деятельность как особая функция организации.
12. Макросоциальные процессы.
13. Капиталистическая экономическая система.
14. Социалистическая экономическая система.
15. Организация в социальной среде.
16. Заинтересованные общественные группы.
17. Социальная инфраструктура организации.

18. Семейные доходы и расходы работников.
19. Этапы истории трудовой деятельности человечества.
20. Первые опыты управления организацией.
21. Элементы организации
22. Понятие коллективы
23. Виды коллективов

Текущий контроль знаний

Текущий контроль знаний осуществляется путем проведения:

- определения входного рейтинга (входного тестирования)
- устного опроса или тестирования по отдельным лекциям дисциплины;
- итоговых занятий по лекциям модулей в формате тестирования;
- Итогового тестирования.

Тесты для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

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).
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; -
- 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: выявление позитивных и негативных свойств личности сотрудника и ведение «досье»;

- 1) методы оценки персонала и проведение ежегодной аттестации кадров;
- 2) оценка потенциала и индивидуального вклада работника и систематическое обучение кадров;

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

21. 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?

22. 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.

23. 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.

24. 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 иобеспечивающие;-
- 2) только функциональные (маркетинг, экономика, производство,инжиниринг);
- 3) только обеспечивающие (кадры, информация, техника,технология);
- 4) кадровую политику, подбор персонала, лидерство, мотивацию людей, оплатутруда;

25.. 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 иштатная;-
- 4) социальная, ролевая, кадровая,технологическая;
- 5) коммуникационная, управленческая, кадровая, функциональная,информационная.

26. 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 близкихродственников;
- 2) клуб поинтересам;
- 3) персоналпредприятия;
- 4) рабочаябригада;
- 5) компания школьных друзей, студенческаягруппа?

34. Удалить один лишний ответ:

Основными формами профориентационной работы являются:

- 1.Профессиональное просвещение,
2. воспитание осознанной потребности втруде
3. Профессиональнаяинформация;
4. Профессиональная консультация
- 5.Профессиональныйотбор
6. Планирование потребности в персонале-

35. Указать четыре преимущества внутренних источников привлечен я персонала.

- 1.Появление шансов для служебного роста
2. Новый человек, как правило, легко доводится признания вколлективе
- 3. Быстрое заполнение освободившейся штатнойдолжности**
- 4.Прием на работу покрывает абсолютную потребность в кадрах
5. Появление возможности избежать всегда убыточной текучестикадров
6. Рост производительности труда (если переход на новую должность совпадает с желаниемработника)
7. Повышение мотивации, степени удовлетворенноститрудом

36.Указать три преимущества внешних источников привлечения персонала.

- 1.Появление шансов для служебного роста
2. Новый человек, как правило, легко доводится признания вколлективе

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

37. 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

38. 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

39 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

40 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

41 Установить соответствие понятий и определений

<i>Понятие</i>	<i>Определение</i>
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

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

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

43. 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

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

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

45. 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

46. 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

47. 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

48. 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

49. 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

4.. Перечень вопросов к зачету (базовые вопросы дисциплины)

1. Понятие персонала, классификация персонала
2. Источники привлечения персонала.
3. 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.
7. Процедура отбора персонала.
8. Сущность и виды адаптации персонала.
9. Факторы, влияющие на адаптацию персонала
10. Этапы и формы адаптации персонала
11. Основные понятия и концепции обучения персонала.
12. Характеристика видов обучения кадров.
13. Задачи обучения для отдельных целевых групп.
14. Методы и сущность методов обучения персонала.
15. Проблемы развития высшего и среднего профессионального обучения в России.
16. Понятие карьеры.
17. Виды и этапы карьеры.
18. Основные ситуации выбора профессии
19. Характеристика типовых моделей карьеры.
20. Управление деловой карьерой персонала.
21. Планирование карьеры персонала.
22. Организация движения персонала.
23. Процедура движения кадров
24. Порядок увольнения персонала.
25. Виды текучести кадров.
26. Показатели движения персонала
27. Сущность и порядок формирования кадрового резерва.
28. Типы и виды резерва.
29. Принципы формирования и источники кадрового резерва.
30. Планирование и организация работы с кадровым резервом.
31. Задачи и функции социальной службы.
32. Поведение личности в организации. Характеристики личности.

33. Типы поведения персонала и их характеристика.
34. Понятие и сущность организационной культуры.
35. Принципы формирования организационной культуры,
36. Методы поддержания организационной культуры.
37. Понятие отбора, подбора и найма персонала
38. Организация процесса отбора претендентов на вакантную должность
39. Подбор и расстановка персонала
40. Высвобождение персонала
41. Технология найма и подбора персонала
42. . Профессиональный отбор персонала
43. Формирование кадрового резерва
44. Принципы и методы расстановки персонала
45. Типовые модели карьеры
46. Планирование карьеры
47. Система многоуровневого образования
48. . Профессиональная подготовка
49. . Повышение квалификации, переподготовка кадров
50. Недирективные методы сокращения персонала

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;
- тестовый контроль;
- решение ситуационных задач.

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.

Промежуточная аттестация обучающихся проводится:

- экзамен, в письменной форме (для очной и заочной форм обучения);

-контрольная работа, в письменной форме (для заочной формы обучения);

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 или зачет, курсовая работа).

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.

оценка «отлично» (*при отличном усвоении (продвинутом)*)
выставляется обучающемуся, если им полностью раскрыты и представлены ответы на все вопросы в билете. Обучающийся владеет материалом и отвечает на дополнительные вопросы по всем вопросам билета;

оценка «хорошо» (*при хорошем усвоении (углубленном)*)
выставляется обучающемуся, если он частично раскрыл сущность вопросов;

оценка «удовлетворительно» (*при неполном усвоении (пороговом)*)
выставляется обучающемуся, если он затрудняется дать ответ на один из вопросов в билете;

оценка «неудовлетворительно» (*при отсутствии усвоения (ниже порогового)*)
выставляется обучающемуся, если он не может представить ответы на все вопросы билета, затрудняется с ответом на дополнительные вопросы по билету.

Уровень развития компетенций оценивается с помощью рейтинговых баллов.

Рейтинги	Характеристика рейтингов	Максимум баллов
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 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

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 или вопросы к зачету) 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 (курса, раздела). Оптимальные формы и методы входного контроля: тестирование, программированный опрос, в т.ч. с применением ПЭВМ и ТСО, решение комплексных и расчетно-графических задач и др.

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: устные собеседования, письменные контрольные опросы, в т.ч. с использованием ПЭВМ и ТСО, результаты выполнения лабораторных и практических заданий. В качестве практических заданий могут выступать крупные части (этапы) курсовой работы или проекта, расчетно-графические задания, микропроекты и т.п.

Выходной рейтинг – результат аттестации на окончательном этапе изучения дисциплины по итогам сдачи экзамена, зачета, защита курсовой работы, проводимого с целью проверки освоения информационно-теоретического компонента в целом и основ практической деятельности в частности. Оптимальные формы и методы выходного контроля: письменные экзаменационные или контрольные 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 /зачета/ компетенций студента осуществляется путём автоматического перевода баллов общего рейтинга в стандартные оценки.

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.

Итоговая оценка /экзамен / курсовая работа/ используется следующая шкала пересчета

суммарного количества набранных баллов в четырехбалльной системе:

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

Критерии оценивания:

оценка «зачтено» (*при неполном (пороговом), хорошем (углубленном) и отличном (продвинутом) усвоении*) выставляется студенту, если он правильно выполнил расчеты в ситуационных задачах.

оценка «не зачтено» (*при отсутствии усвоения (ниже порогового)*) выставляется студенту, если он не правильно выполнил расчеты в ситуационных задачах.