

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Кудрявцев Максим Геннадьевич  
Должность: Проректор по образовательной деятельности  
Дата подписания: 27.02.2021  
Уникальный программный идентификатор:  
790a1a8df2525774421adc1fc96453f0e902bfb0

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ ЗАОЧНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
(ФГБОУ ВО РГАУ)**

Институт Экономики и управления в АПК

**«УТВЕРЖДАЮ»**

И.о. директора института Экономики и управления в АПК



О.В. Бондаренко

«17» февраля 2021 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**

ДИСЦИПЛИНЫ

**ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**

Направление подготовки 35.04.03 Агрохимия и агропочвоведение

Программа «Агроэкологическая и правовая оценка земель»

Форма обучения заочная

Квалификация - магистр

Курс 1

Рассмотрена и рекомендована к использованию кафедрой «Менеджмент» (протокол № 5 от «16» февраля 2021 г.), методической комиссией института Экономики и управления в АПК (протокол № 4 от «17» февраля 2021 г.)

**Составитель:** И.В.Васильева – д.э.н., профессор кафедры «Менеджмент»

**Рецензенты:**

внутренняя рецензия – Н.И.Литвина, к.э.н., доцент, зав.кафедрой экономики;  
внешняя рецензия – Е.М.Заговалова, к.э.н., доцент, зав.кафедрой аграрных отношений и кадрового обеспечения АПК ФГБОУ ДПО РАКО АПК

Рабочая программа дисциплины «Основы управления персоналом» разработана в соответствии с учебным планом по направлению подготовки 35.04.03 Агрохимия и агропочвоведение, программа «Агроэкологическая и правовая оценка земель»

## 1. Цели и задачи дисциплины:

*Цель* дисциплины – формирование у студентов основы теоретических и методологических знаний и практических навыков по формированию и организации функционирования системы управления персоналом, планированию кадровой работы, технологии управления персоналом и его развитием, оценке труда и результатов деятельности персонала.

*Задачами* дисциплины являются:

- сформировать у обучаемых понимание основ теории управления персоналом - целей, функций, организационной структуры, основных процедур управления; кадровой политики и стратегии управления персоналом; планирования потребности в персонале; организации проведения деловой оценки кадров; работы с кадровым резервом на выдвижение, планирования деловой карьеры; организации системы подготовки и переподготовки кадров; маркетинговой деятельности в области персонала; мотивации трудовой деятельности;
- сформировать понимание социально-психологических проблем организации взаимодействия руководителя и коллектива;
- научить использовать наиболее эффективные административные, социально-психологические и экономические методы управления персоналом;
- подготовить студентов к практической деятельности по управлению персоналом, эффективной и целенаправленной работе с кадрами.

## 2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.

### 2.1 Универсальные компетенции

Категория универсальных компетенций	Код и наименование универсальной компетенции. Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы	Код и наименование индикатора достижения универсальной компетенции. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю)
Командная работа и лидерство	УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1. ИД-1 Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует работу команды для достижения поставленной цели

### 2.2 Общепрофессиональные компетенции

Код компетенции	Наименование общепрофессиональной компетенции. Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы	Код и наименование индикатора достижения общепрофессиональной компетенции. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ОПК-6	Способен управлять коллективами и организовывать процессы производства	ОПК-6.3. ИД-3 Применяет методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой

### 3. Место дисциплины в структуре образовательной программы.

Учебная дисциплина «Основы управления персоналом» для студентов, обучающихся по программе подготовки магистратуры направления «Агрономия» относится к дисциплинам обязательной части.

Освоение дисциплины «Основы управления персоналом» необходимо как предшествующее для производственной практики и государственной итоговой аттестации.

### 4. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.

№ п.п.	Вид учебной работы	Всего часов (академических)
		1 курс
<b>1.</b>	<b>Контактная работа обучающихся с преподавателем, всего</b>	<b>13</b>
<b>1.1.</b>	<b>Аудиторная работа (всего)</b>	<b>12</b>
	В том числе:	
	Занятия лекционного типа (ЗЛТ)	6
	Занятия семинарского типа (ЗСТ), в т.ч.	6
	Практические, семинарские занятия (ПЗ/СЗ)	6
	Лабораторные занятия (ЛЗ)	-
<b>1.2</b>	<b>Внеаудиторная работа обучающихся с преподавателем в электронной информационно-образовательной среде</b>	<b>1</b>
<b>2.</b>	<b>Самостоятельная работа</b>	<b>91</b>
	В том числе:	
2.1.	Изучение теоретического материала	75
2.2.	Написание курсового проекта (работы)	-
2.3.	Написание контрольной работы	-
2.4.	<i>Другие виды самостоятельной работы</i> (реферат)	16
<b>3.</b>	<b>Промежуточная аттестация в форме контактной работы (зачет)</b>	<b>4</b>
	Общая трудоемкость (час.(акад.)/зач. ед.)	108/3

### 5. Содержание дисциплины, структурированное по темам с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий.

№ п/п	Наименование темы	Всего академ. часов	Лекции	Практические, семинарские занятия	Лабораторные занятия	Самостоятельная работа
Тема 1.	Теоретико-философские и концептуальные основы управления персоналом	17	1	1	-	15
Тема 2.	Основы формирования системы управления	17	1	1	-	15

№ п/п	Наименование темы	Всего академ. часов	Лекции	Практические, семинарские занятия	Лабораторные занятия	Самостоятельная работа
	персоналом					
Тема 3.	Функции управления персоналом	17	1	1	-	15
Тема 4.	Технология найма, оценки и отбора персонала	18	1	1	-	16
Тема 5.	Технология управления профориентацией, адаптацией и обучением персонала	17	1	1	-	15
Тема 6.	Технология управления развитием и организационным поведением персонала	17	1	1	-	15

## 6. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.

### 6.1 Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине «Управление инновационными процессами»:

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения (ПРО) соотнесенные с индикаторами достижения компетенций	Наименование оценочных средств	Вид и форма контроля ПРО <b>Текущий контроль</b> (опрос; собеседование; рецензия; выступление с докладом и т.д.)	Вид и форма аттестации компетенции на основе ее индикаторов <b>Промежуточная аттестация</b> (экзамен; зачет; защита курсовой работы (проекта); защита отчета по практике; защита отчета по НИР и др.)
<b>УК-3</b> Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1. ИД-1 Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует работу команды для достижения поставленной цели	<u>Знать:</u> -теоретико-философские и концептуальные основы управления персоналом; -принципы, основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, лидерства и управления конфликтами; <u>Уметь:</u> -осуществлять и участвовать в коллективных действиях, применяя групповой метод принятия решений	Задача (практическое задание), тест, круглый стол, дискуссия, реферат	Опрос на практическом и семинарском занятии, решение тестов различной сложности в ЭИОС, участие в круглом столе и дискуссии, подготовка реферата	Зачет
<b>ОПК-6</b> Способен управлять коллективами и организовывать процессы производства	ОПК-6.3. ИД-3 Применяет методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения	<u>Знать:</u> -основы и принципы управления персоналом в производственном управлении и его связи со стратегическими задачами организации; -основы бизнес-процессов в	Задача (практическое задание), тест, реферат, доклад	Опрос на практическом и семинарском занятии, решение тестов различной сложности в ЭИОС, подготовка реферата, выступление с докладом на семинарском	Зачет

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения (ПРО) соотнесенные с индикаторами достижения компетенций	Наименование оценочных средств	Вид и форма контроля ПРО <b>Текущий контроль</b> (опрос; собеседование; рецензия; выступление с докладом и тд.)	Вид и форма аттестации компетенции на основе ее индикаторов <b>Промежуточная аттестация</b> (экзамен; зачет; защита курсовой работы (проекта); защита отчета по практике; защита отчета по НИР и др.)
	удовлетворенности работой	<p>сфере управления персоналом и роль в них специалистов по управлению персоналом;</p> <p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- осуществлять планирование численности персонала исходя из необходимых качественных и количественных характеристик;</li> <li>- осуществлять коллективные действия, применяя групповой метод принятия решений ;</li> <li>- организовать работу коллективов.</li> </ul>		занятия	

## 6.2 Краткая характеристика оценочных средств

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
1.	Задача (практическое задание)	Средство оценки умения применять полученные теоретические знания в практической ситуации. Задача (задание) должна быть направлена на оценивание тех компетенций, которые подлежат освоению в данной дисциплине, должна содержать четкую инструкцию по выполнению или алгоритм действий.	Комплект задач и заданий
2.	Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося.	Фонд тестовых заданий
3.	Круглый стол, дискуссия	Оценочные средства, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения.	Перечень дискуссионных тем для проведения круглого стола, дискуссии
4.	Реферат	Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее.	Темы рефератов
5.	Доклад	Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы	Темы докладов

## 6.3 Критерии и шкалы для интегрированной оценки уровня сформированности компетенций

### Оценки сформированности компетенций при сдаче зачета

Критерии сформированности компетенции	Оценки сформированности компетенций			
	неудовлетворительно не зачтено	удовлетворительно зачтено	хорошо зачтено	отлично зачтено
Полнота знаний	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок



Критерии сформированности компетенции	Оценки сформированности компетенций			
	неудовлетворительно не зачтено	удовлетворительно зачтено	хорошо зачтено	отлично зачтено
Наличие умений	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки	Продemonстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме
Наличие навыков (владение опытом)	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки, имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов
Характеристика сформированности компетенции	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, умений, навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач.	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач, но требуется дополнительная практика по большинству практических задач.	Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач.	Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.
Уровень сформированности компетенций	Низкий	Ниже среднего	Средний	Высокий

#### **6.4 Типовые контрольные задания или иные оценочные материалы, для оценки сформированности компетенций, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.**

##### **1) Задачи (практическое задание):**

Примеры заданий для практических занятий:

Задание 1. Определите статус лиц, перечисленных ниже с точки зрения их отношения к занятости как:

Эа – экономически активное население;

Б – безработные;

Эн – экономически не активное население,

Н – не включенные в состав трудовых ресурсов.

А) работник, уволенный по собственному желанию и ищущий работу (Б);

- Б) работник, переведенный на режим не полного рабочего дня (Эа);
  - В) учитель, который по состоянию здоровья (инвалидности) больше не может работать (Н);
  - Г) уволенный рабочий, который в течение длительного времени не мог найти работу и поэтому прекратил её поиски (Эн);
  - Д) студент, который учится на дневном отделении учебного заведения (Эн);
  - Е) автомеханик, который учится на вечернем отделении учебного заведения (Эа);
  - Ж) домашняя хозяйка, которая часть времени работает в качестве библиотекаря (Эа);
  - З) домашняя хозяйка, которая занимается только своим домом и семьей (Эн);
- Определите статус лиц, перечисленных ниже:
- а) работник, находящийся в очередном отпуске (Эа);
  - б) работник, уволенный в связи с сокращением штата и ищущий работу (Б);
  - в) жена, помогающая мужу на семейном предприятии (Эа);
  - г) ученик, проходящий профподготовку на производстве и получающий стипендию (Эа);
  - д) военнослужащий (Эа);
  - е) работник, получивший инвалидность на производстве (Н);
  - ж) человек, давно потерявший работу и прекративший поиски новой работы (Эн).

#### Задание 2:

Исходные данные и постановка задачи. Определите численность населения трудоспособного возраста на начало следующего года, если за текущий год имеются следующие данные: численность населения трудоспособного возраста на начало года (Ртрн) - 70 млн. человек; численность умерших в трудоспособном возрасте в течение года (N) - 0,2 млн. человек; численность молодежи, достигшей в данном году трудоспособного возраста, Рв - 2,0 млн. человек; численность лиц, достигших пенсионного возраста в текущем году (Рп) - 1,6 млн. человек.

#### Задание 3:

##### Ситуация

Исходные данные. Однажды вы оказались участником дискуссии нескольких руководителей о том, как лучше обращаться с подчиненными. Одна из точек зрения вам понравилась больше всего.

Постановка задачи. Какая и почему?

- а) «чтобы подчиненный хорошо работал, нужно подходить к нему индивидуально, учитывать особенности его личности»;
- б) «все это мелочи, главное в оценке людей — это их деловые качества, исполнительность. Каждый должен делать то, что ему положено»;
- в) «успеха в руководстве можно добиться лишь в том случае если подчиненные доверяют своему руководителю, уважают его»;
- г) «это правильно, но все же лучшими стимулами в работе являются четкий приказ, приличная зарплата, заслуженная премия».

#### 2) Тесты:

1. По мере развития рыночной экономики:
  - а) Возрастает занятость в государственном секторе.
  - б) Структура занятости по секторам остается примерно одинаковой.
  - в) Занятость в государственном и негосударственном секторах может изменяться правильно.
  - г) Возрастает занятость в негосударственном секторе.

2. Что называется завышенной заработной платой?
- а) Заработная плата выше зарплаты рыночного равновесия для данной профессии.
  - б) Превышение оплаты труда над производительностью работника.
  - в) Зарплата за сверхнормативный труд.
  - г) Выплата зарплаты сверх установленного тарифа.
3. Может ли трудовое поведение быть безмотивным?
- а) Да.
  - б) Может на отдельных стадиях трудового цикла.
  - в) Нет.
  - г) Может у отдельных работников.
4. Определите, кто из перечисленных лиц относится к безработным?
- а) Уволенный рабочий, прекративший поиски работы.
  - б) Работник, уволенный по собственному желанию.
  - в) Студент дневного ВУЗа.
  - г) Бухгалтер, который учится на вечернем отделении ВУЗа.
5. На конкурентном рынке труда:
- а) Существует множество покупателей и продавцов рабочей силы, ни один из которых не может диктовать цену.
  - б) Полностью отсутствует государственное регулирование.
  - в) Цена труда автоматически изменяется под воздействием спроса и предложения.
  - г) Все перечисленное.
6. Страны с развитой рыночной экономикой характеризуются резким ростом занятости в:
- а) Сельском хозяйстве.
  - б) Сфере материального производства.
  - в) Сфере услуг.
  - г) Госсекторе.
7. Занятость на рынке труда обеспечивается:
- а) Соотношением спроса и предложения на рынке труда.
  - б) Установлением уровня минимальной заработной платы.
  - в) Спросом на труд и предложением труда в сочетании с мерами государственного регулирования.
  - г) Только мерами государственного регулирования.
8. Каковы основные мотивы трудовой деятельности?
- а) Ориентация на заработок.
  - б) Все перечисленное.
  - в) Мотивы призвания.
  - г) Мотивы престижа.
9. Что понимается под «разделением труда»?
- а) Разделение труда на умственный и физический.
  - б) Разделение процесса производства конечного продукта на отдельные операции, выполняемые разными работниками.
  - в) Разделение простого процесса труда и общественного процесса труда.
  - г) Все перечисленное.
10. Высшей целью трудовой деятельности является:
- а) Максимальная эффективность.
  - б) Реализация мотивов трудового поведения.
  - в) Полное развитие партнерских отношений.
  - г) Самореализация работников.
11. Что такое «трудовая мотивация»?
- а) Выбор человеком конкурентной профессии.
  - б) Процесс выбора и обоснования способа участия человека в производственной деятельности.

- в) Профессиональные нормы и правила.
  - г) Все утверждения не верны.
12. На каком предприятии отсутствуют социальные проблемы?
- а) Государственном.
  - б) Полностью автоматизированном.
  - в) Занимающем лидирующее положение на рынке.
  - г) Такое предприятия не может существовать.
13. Главным методом разрешения конфликтов является:
- а) Увеличение доходов работников.
  - б) Активизация мотивов трудового поведения.
  - в) Установление партнерских отношений.
  - г) Организация трудовых отношений.
14. Кто обосновал неэластичность заработной платы в сторону понижения?
- а) А. Маршалл.
  - б) А. Смит.
  - в) Дж. М. Кейнс.
  - г) Т. Мальтус.
15. На монополистическом рынке труда:
- а) Единственный продавец рабочей силы окружен множеством покупателей.
  - б) Единственный покупатель рабочей силы окружен множеством мелких продавцов.
  - в) Имеет место неявный сговор покупателей рабочей силы.
  - г) Все ответы неверны.
16. Мотивы трудового поведения:
- а) Отсутствуют.
  - б) Всегда имеют место.
  - в) Появляются эпизодически.
  - г) Наличие мотивов зависит от личности работника.
17. Что является основным побудительным мотивом перехода работника из одной отрасли в другую?
- а) Возможность получать более высокое вознаграждение за труд.
  - б) Уровень социальной защищенности на фирме.
  - в) Престижность труда.
  - г) Удаленность места работы от места жительства.
18. Состав мотивов у рабочих и управляющих является:
- а) Совершенно различным.
  - б) Единым.
  - в) Частично совпадающим.
  - г) Произвольным.
19. Что понимается под «полной занятостью»?
- а) Занятость на уровне 100% наличной рабочей силы.
  - б) Занятость, предполагающая естественную безработицу.
  - в) Занятость, предполагающая функциональную и структурную формы безработицы.
  - г) Занятость всего работоспособного населения.
20. Социальное страхование является:
- а) Обязательным на государственных предприятиях и желательным на всех остальных.
  - б) Обязательным для всех предприятий.
  - в) Желательным но не обязательным.
  - г) Обязанность определяется работодателем.
21. Мотивы труда представляют собой:
- а) Материальную заинтересованность работника.
  - б) Внутреннее побуждение работника в соответствии с его ценностными установками.
  - в) Совокупность внешних обстоятельств, побуждающая к определенной деятельности

- г) Отношение работника к труду.
22. Основной целью социального развития является :
- а) Согласование интересов личности, коллектива и предприятия.
  - б) Гармоничное развитие личности работников.
  - в) Повышение производительности труда.
  - г) Предотвращение конфликтов.
23. Что понимают экономисты под термином «труд» в широком смысле этого слова?
- а) Расходование энергии индивида.
  - б) Любая деятельность по производству благ.
  - в) Деятельность по производству продукции, выполнению работ и оказанию услуг, входящих в состав ВВП.
  - г) Производство товаров в единицу времени.
24. Мотивы престижа:
- а) Ориентированы на социальный статус.
  - б) Ориентированы на заработок.
  - в) Не имеют четкой ориентации.
  - г) Ориентированы на профессиональный рост.
25. С увеличением уровня оплаты труда работника цена его свободного времени:
- а) Уменьшается.
  - б) Остается неизменной.
  - в) Отсутствует связь между уровнем оплаты труда и ценой рабочего времени.
  - г) Возрастает.
26. Спрос на труд должен анализироваться:
- а) На двух уровнях - фирма и рынок в целом.
  - б) На двух уровнях - фирма и отрасль.
  - в) Только на уровне фирмы.
  - г) На трех уровнях - фирме, отрасли, рынка в целом.
27. Что представляет собой реальная заработная плата?
- а) Оплата за отработанное время.
  - б) Чистая зарплата за вычетом налогов.
  - в) Компенсация работнику за выслугу лет.
  - г) Покупательная способность номинальной заработной платы.
28. Изменение в уровне реальной заработной платы можно определить, сопоставляя изменения в уровне номинальной заработной платы с:
- а) Уровнем цен на товары и услуги.
  - б) Уровнем налогообложения.
  - в) Продолжительностью рабочего времени.
  - г) Ни один ответ не является верным.
29. «Трудовой коллектив» и «персонал»:
- а) Всегда совпадают.
  - б) Различные понятия.
  - в) Не совпадают при наличии конфликта интересов.
  - г) Совпадение или несовпадение зависит от позиции исследователя.
30. Мотивы по обеспечению:
- а) Ориентированы на социальные гарантии.
  - б) Не имеют четкой ориентации.
  - в) Ориентированы на профессиональный рост.
  - г) Ориентированы на заработок.

**3) Круглый стол, дискуссия:  
Вопросы для обсуждения –**

1. Стратегия управления персоналом организации, ее взаимосвязь со стратегией развития организации в целом.
2. Состав и сущность административных, экономических и социально-психологических методов управления персоналом.
3. Правовое и делопроизводственное обеспечение системы управления персоналом организации.
4. Кадровая политика и её роль в формировании стратегии управления персоналом.
5. Понятие кадрового планирования в организации.
6. Сущность понятий найма, набора, отбора и приема персонала организации.
7. Внутренние и внешние источники привлечения персонала в организацию. Их преимущества и недостатки.
8. Методы деловой оценки персонала.
9. Виды и задачи деловой оценки персонала организации.
10. Сущность профориентации персонала и ее виды.
11. Сущность и виды трудовой адаптации персонала в организации.
12. Виды обучения персонала, характеристика методов обучения персонала, их преимущества и недостатки.
13. Понятие и этапы деловой карьеры.
14. Виды деловой карьеры.
15. Понятие мотивации труда персонала.
16. Организационная культура и её составляющие.
17. Понятие и виды конфликтов
18. Что такое затраты на персонал организации?
19. Охарактеризуйте структуру затрат на персонал.
20. Раскройте сущность социальной эффективности совершенствования управления персоналом.

#### **4) Реферат:**

##### **Темы рефератов –**

1. Понятие концепции управления персоналом.
2. Система управления персоналом и состав её подсистем.
3. Функции управления персоналом.
4. Внутренние и внешние источники найма персонала.
5. Понятие адаптации персонала, её стадии и виды.
6. Профориентация персонала, её цели формы.
7. Виды обучения персонала и его значение для развития кадров.
8. Пути повышения эффективности управления персоналом.

#### **5) Доклад:**

##### **Темы докладов –**

1. Теории управления персоналом
2. Концепция и принципы управления персоналом
3. Основы формирования системы управления персоналом
4. Функции управления персоналом
5. Технология найма, оценки и отбора персонала
6. Технология управления профориентацией, адаптацией и обучением персонала
7. Технология управления развитием и поведением персонала
8. Сущность и структура затрат на персонал
9. Показатели эффективности деятельности по управлению персоналом

**6.5 Требования к процедуре оценивания текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине.**

Система оценивания результатов обучения студентов в университете подразумевает проведение текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации в соответствии с утвержденными в установленном порядке учебными планами по направлениям подготовки.

Для текущего контроля знаний и промежуточной аттестации обучающихся на соответствие их персональных достижений поэтапным требованиям соответствующих основных профессиональных образовательных программ создаются фонды оценочных средств, позволяющие оценить сформированность компетенций.

Текущий контроль предусматривает систематическую проверку качества полученных студентами знаний, умений и навыков по всем изучаемым дисциплинам (модулям).

Формы текущего контроля знаний в межсессионный период:

- модульно-рейтинговая система с использованием тестовых инструментов информационной образовательной среды (на платформе дистанционного обучения);
- письменный опрос,
- подготовка реферата.

Формы текущего контроля знаний на учебных занятиях:

- опрос на семинарском занятии,
- выступление с докладом на семинарском занятии,
- участие в круглом столе и дискуссии,
- решение тестов различной сложности в ЭИОС.

Помимо перечисленных форм, могут быть установлены другие формы текущего контроля знаний студентов. Перечень форм текущего контроля знаний, порядок их проведения, используемые инструменты и технологии, критерии оценивания отдельных форм текущего контроля знаний устанавливаются преподавателем, ведущим дисциплину, и фиксируются в рабочей программе дисциплины.

Промежуточная аттестация предназначена для объективного подтверждения и оценивания достигнутых результатов обучения после завершения изучения дисциплины (модуля), прохождения практики, а также для оценивания эффективности организации учебного процесса.

Формы промежуточной аттестации:

- зачет (в том числе дифференцированный зачет);

Зачет проводится в формах: тестирования, в том числе и компьютерного, устного и письменного опроса, по тестам или билетам, в соответствии с программой учебной дисциплины (модуля).

Рекомендуемые формы проведения зачета:

- устный зачет по билетам;
- письменный зачет по вопросам, тестам;
- компьютерное тестирование.

## **7. Материально-техническое обеспечение, необходимое для осуществления образовательного процесса по дисциплине.**

### **7.1. Перечень учебных аудиторий для проведения учебных занятий, оснащенных оборудованием и техническими средствами обучения по дисциплине.**

Виды учебных занятий*	№ учебной аудитории и помещения для самостоятельной работы***	Наименование учебной аудитории для проведения учебных занятий и помещений для самостоятельной работы**	Оснащенность учебных аудиторий и помещений для самостоятельной работы оборудованием и техническими средствами, компьютерной техникой	Приспособленность учебных аудиторий и помещений для использования инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья
Лекции	129	Учебная аудитория	Проектор EPSON EB-1880 Экран настенный моторизированный SimSCREEN	Частично
	135	Учебная аудитория	Проектор EPSON EB-1880 Экран настенный моторизированный SimSCREEN	Частично
	335	Учебная аудитория	Проектор EPSON EB-1880 Экран настенный моторизированный SimSCREEN	Частично
	341	Учебная аудитория	Проектор EPSON EB-1880 Экран настенный моторизированный SimSCREEN	Частично
Семинарские (практические) занятия	125	Учебная аудитория	Проектор SANYO PLC-XV Экран настенный рулонный SimSCREEN	Частично
	439	Учебная аудитория	Проектор Acer x1130p Экран настенный моторизированный SimSCREEN	Частично
Самостоятельная работа	№ 320 (инженерный корпус)	Персональный компьютер	ASUSP5KPL-CM/2048 RAM/DDR2/Intel Core 2Duo E7500, 2,9 MHz/AtiRadeon HD 4350 512 Mb/HDD 250/Win7-32/MSOffice 2010/Acer V203H	Частично
	Читальный зал библиотеки (учебно – административный корпус)	Персональный компьютер	ПК на базе процессора AMD Ryzen 7 2700X, Кол-во ядер: 8; Дисплей 24", разрешение 1920 x 1080; Оперативная память: 32Гб DDR4; Жесткий диск: 2 Тб; Видео: GeForce GTX 1050, тип видеопамати GDDR5, объем видеопамати 2Гб; Звуковая карта: 7.1; Привод: DVD-RW интерфейс SATA; Акустическая система 2.0, мощность не менее 2 Вт; ОС: Windows 10	Частично



<i>Виды учебных занятий*</i>	<i>№ учебной аудитории и помещения для самостоятельной работы***</i>	<i>Наименование учебной аудитории для проведения учебных занятий и помещений для самостоятельной работы**</i>	<i>Оснащенность учебных аудиторий и помещений для самостоятельной работы оборудованием и техническими средствами, компьютерной техникой</i>	<i>Приспособленность учебных аудиторий и помещений для использования инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья</i>
			64 бит, MS Office 2016 - пакет офисных приложений компании Microsoft; мышка+клавиатура	
Проведение групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	125	Учебная аудитория	Проектор SANYO PLC-XV Экран настенный рулонный SimSCREEN	Частично
	439	Учебная аудитория	Проектор Acer x1130p Экран настенный моторизированный SimSCREEN	Частично

## 8. Перечень лицензионного программного обеспечения и информационных справочных систем

№	Название программного обеспечения	№ лицензии	Количество, назначение
<b>Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю)</b>			
	Adobe Connect v.8 (для организации вебинаров при проведении учебного процесса с использованием элементов дистанционных образовательных технологий)	8643646	Авторизованный доступ обучающихся и сотрудников РГАЗУ. Используется при проведении лекционных и других занятий в режиме вебинара
	Электронно – библиотечная система AgriLib	Зарегистрирована как средство массовой информации "Образовательный интернет-портал Российского государственного аграрного заочного университета". Свидетельство о регистрации средства массовой информации Эл № ФС 77 - 51402 от 19 октября 2012 г. Свидетельство о регистрации базы данных № 2014620472 от 21 марта 2014 г.	Обучающиеся, сотрудники РГАЗУ и партнеров База учебно – методических ресурсов РГАЗУ и вузов - партнеров
	Система дистанционного обучения Moodle, доступна в сети интернет по адресу <a href="http://www.edu.rgazu.ru">www.edu.rgazu.ru</a> .	ПО свободно распространяемое, Свидетельство о регистрации базы данных №2014620796 от 30 мая 2015 года «Система дистанционного обучения ФГБОУ	Авторизованный доступ обучающихся и сотрудников РГАЗУ База учебно – методических ресурсов (ЭУМК) по дисциплинам.
	Система электронного документооборота «GS-Ведомости»	Договор №Гс19-623 от 30 июня 2016	Обучающиеся и сотрудники РГАЗУ 122 лицензии Вэб интерфейс без ограничений
	Видеоканал РГАЗУ <a href="http://www.youtube.com/rgazu">http://www.youtube.com/rgazu</a>	Открытый ресурс	Без ограничений
<b>Базовое программное обеспечение</b>			

1.	Неисключительные права на использование ПО Microsoft Imagine Premium Renewed Subscription (3 year) (для учащихся, преподавателей и лабораторий) СОСТАВ: Операционные системы: Windows; Средства для разработки и проектирования: Visual Studio Community (для учащихся и преподавателей) Visual Studio Professional (для лабораторий) Visual Studio Enterprise (для учащихся, преподавателей и лабораторий) Windows Embedded Приложения (Visio, Project, OneNote) Office 365 для образования	Your Imagine Academy membership ID and program key: Institution name: FSBEI HE RGAZU Membership ID: 5300003313 Program key: 04e7c2a1-47fb-4d38-8ce8-3c0b8c94c1cb	без ограничений На 3 года по 2020 С26.06.17 по 26.06.20
2.	Dr. WEB Desktop Security Suite	Сублицензионный договор №1872 от 31.10.2018 г. Лицензия: Dr.Web Enterprise Security Suite: 300 ПК (АВ+ЦУ), 8 ФС (АВ+ЦУ) 12 месяцев продление (образ./мед.) [LBW-AC-12M-300-B1, LBS-AC-12M-8-B1]	300
3.	7-Zip	свободно распространяемая	Без ограничений
4.	Mozilla Firefox	свободно распространяемая	Без ограничений
5.	Adobe Acrobat Reader	свободно распространяемая	Без ограничений
6.	Opera	свободно распространяемая	Без ограничений
7.	Google Chrome	свободно распространяемая	Без ограничений
8.	Учебная версия Tflex	свободно распространяемая	Без ограничений
9.	Thunderbird	свободно распространяемая	Без ограничений

## 9. Перечень учебно-методического обеспечения по дисциплине (модулю)

### 9.1. Перечень основной учебной литературы:

1. Шемятихина, Л.Ю. Менеджмент малого предпринимательства : учебное пособие / Л.Ю. Шемятихина, К.С. Шипицына, М.Г. Синякова. — Санкт-Петербург : Лань, 2017. — 500 с. — ISBN 978-5-8114-2447-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система «Лань» : [сайт]. — URL: <https://e.lanbook.com/book/92628> (дата обращения: 19.06.2019). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

2. Управление проектами : учебник / В.Н. Островская, Г.В. Воронцова, О.Н. Момотова [и др.]. — 2-е изд., стер. — Санкт-Петербург : Лань, 2019. — 400 с. — ISBN 978-5-8114-4043-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система «Лань» : [сайт]. — URL: <https://e.lanbook.com/book/114700> (дата обращения: 19.06.2019). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

3. Управление персоналом: учебное пособие / Г.Н. Гужина, А.А. Гужин, Л.В. Кознышева, Д.А. Марусев. М.: 2009. - 279 с. // [-Текст](#) электронный// Электронно – библиотечная система «Agrilib»: сайт.-Балашиха, 2012.- URL: <http://ebs.rgazu.ru/index.php?q=node/3610>. (дата обращения :19.06.2019).- Режим доступа : для зарегистрир. пользователей.

### 9.3. Перечень электронных учебных изданий и электронных образовательных ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

1. The Association for Operation Management APICS [Электронный ресурс]. Режим доступа – [http:// www. apics.org](http://www.apics.org)
2. International Organization for Standartization (ISO) [Электронный ресурс]. Режим доступа – [http:// www.Iso.ch](http://www.Iso.ch), Режим доступа – [http:// www.Iso.org](http://www.Iso.org), <http://www.Iso.staratel.com>
3. Object Management Group / Buisness Process Management Initiative (OMG BPMN) [Электронный ресурс]. Режим доступа – <http://quality.eup.ru>
4. Supplu Chain Councel [Электронный ресурс]. Режим доступа – [http:// www.supply-chain.org](http://www.supply-chain.org), [http:// www.supply-chain.ru](http://www.supply-chain.ru)
5. Информационные технологии в управлении [Электронный ресурс]. Режим доступа – [http:// www.it-management.ru](http://www.it-management.ru)

### 9.4 Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем, необходимых для освоения дисциплины (модуля)

№ п/п	Наименование интернет ресурса, его краткая аннотация, характеристика	Адрес в сети интернет
1.	Периодическое издание «Управление персоналом» <i>Ведущее издание в области управления бизнес-процессами и человеческими ресурсами, системы компенсаций, подбора, оценки, проверки, мотивации и стимулирования персонала, преодоления оппортунизма и достижения лояльности персонала.</i>	<a href="http://www.top-personal.ru/magazines.html">http://www.top-personal.ru/magazines.html</a>
2.	Портал профессионального сообщества кадровиков. Читателям и подписчикам предлагается в удобном формате получать полезную и актуальную информацию о трудовом законодательстве России и о технологиях управления персоналом.	<a href="http://pro-personal.ru">pro-personal.ru</a>
3.	Цикл видеолекций «Кадровая политика»	<a href="https://www.youtube.com/watch?v=ATUGk6agWHM">https://www.youtube.com/watch?v=ATUGk6agWHM</a>
4.	Цикл видеолекций «Основные подходы к управлению персоналом»	<a href="https://www.youtube.com/watch?v=sMyl1rmk1xU">https://www.youtube.com/watch?v=sMyl1rmk1xU</a>
5.	Цикл видеолекций «Кадровый менеджмент на разных стадиях развития организации»	<a href="https://www.youtube.com/watch?v=qoeSsqH2XKI">https://www.youtube.com/watch?v=qoeSsqH2XKI</a>
6.	Цикл видеолекций «Человеческий капитал в менеджменте» (часть 1)  «Человеческий капитал в менеджменте» (часть 2)	<a href="https://www.youtube.com/watch?v=p2rkfoO2MLI&amp;index=15&amp;list=PL7D808824986EBFD6">https://www.youtube.com/watch?v=p2rkfoO2MLI&amp;index=15&amp;list=PL7D808824986EBFD6</a>  <a href="https://www.youtube.com/watch?v=0U7d8sqHEKg&amp;index=16&amp;list=PL7D808824986EBFD6">https://www.youtube.com/watch?v=0U7d8sqHEKg&amp;index=16&amp;list=PL7D808824986EBFD6</a>
7.	Электронно-библиотечная система "AgriLib". Раздел: «Экономика».	<a href="http://ebs.rgazu.ru/?q=taxonomy/term/73">http://ebs.rgazu.ru/?q=taxonomy/term/73</a>
8.	Федеральный образовательный портал «Экономика, социология, менеджмент»	<a href="http://www.ecsocman.edu.ru">http://www.ecsocman.edu.ru</a>

## **10. Оценка качества образовательной деятельности и подготовки обучающихся по программе бакалавриата**

Качество образовательной деятельности и подготовки обучающихся по программе магистратуры определяется в рамках системы внутренней оценки, а также системы внешней оценки, в которой университет принимает участие на добровольной основе.

В целях совершенствования программы магистратуры университет при проведении регулярной внутренней оценки качества образовательной деятельности и подготовки обучающихся по программе магистратуры привлекает работодателей и их объединения.

В рамках внутренней системы оценки качества образовательной деятельности по программе магистратуры обучающимся предоставляется возможность оценивания условий, содержания, организации и качества образовательного процесса в целом и отдельных дисциплин (модулей) и практик.

Внешняя оценка качества образовательной деятельности по программе магистратуры в рамках процедуры государственной аккредитации осуществляется с целью подтверждения соответствия образовательной деятельности по программе магистратуры требованиям ФГОС ВО с учетом соответствующей ПООП.

Внешняя оценка качества образовательной деятельности и подготовки обучающихся по программе магистратуры планируется осуществляться в рамках профессионально-общественной аккредитации, проводимой уполномоченными организациями, либо авторизованными национальными профессионально-общественными организациями, входящими в международные структуры, с целью признания качества и уровня подготовки выпускников, освоивших программу магистратуры, отвечающими требованиям профессиональных стандартов, требованиям рынка труда к специалистам соответствующего профиля.

## **11. Особенности организации образовательного процесса по дисциплине (модулю) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья**

Реализация дисциплины для лиц с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся.

Для адаптации программы освоения дисциплины используются следующие методы:

- для лиц с нарушениями слуха используются методы визуализации информации (презентации, использование компьютера для передачи текстовой информации интерактивная доска, участие сурдолога и др);

- для лиц с нарушениями зрения используются такие методы, как увеличение текста, картинок (в программах Windows), программы-синтезаторы речи, в том числе в ЭБС звукозаписывающие устройства (диктофоны), компьютеры с соответствующим программным аппаратным обеспечением и портативные компьютеризированные устройства.

Для маломобильных групп населения имеется необходимое материально-техническое обеспечение (пандусы, оборудованные санитарные комнаты, кнопки вызова персонала, оборудованные аудитории для лекционных и практических занятий) возможно применение ассистивных технологий и средств.

Форма проведения текущего контроля и промежуточной аттестации для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере в форме тестирования и т.п.), при необходимости выделяется дополнительное время на подготовку и предоставляются необходимые технические средства.