

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Кудрявцев М.Г. Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

Должность: Проректор по образовательной деятельности Министерства сельского хозяйства Российской Федерации

Дата подписания: 24.11.2024 15:15 «РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА

Уникальный программный ключ:

790a1a8df2525774421adc1fc96453f0e902bfb0

ИМЕНИ В.И. ВЕРНАДСКОГО»

(Университет Вернадского)

Кафедра территориального управления и планирования

Принято Ученым советом
Университета Вернадского
«21» ноября 2024 г. протокол №4



Рабочая программа дисциплины

Организация производства и управления персоналом на предприятиях

Направление подготовки 09.03.03 Прикладная информатика

Направленность (профиль) программы Системная аналитика

Квалификация бакалавр

Форма обучения очно-заочная

Балашиха 2024г.

Рабочая программа разработана в соответствии с ФГОС ВО по направлениям подготовки
09.03.03 Прикладная информатика

Рабочая программа дисциплины разработана профессором кафедры управления, д.э.н., Васильевой
Инной Владимировной, доцентом кафедры управления к.э.н. Кондрашовой Ольгой Николаевной

Рецензент: к.э.н., доцент, зав. кафедрой территориального управления и планирования ФГБОУ ВО
РГУНХ Бондаренко О.В.

1. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с установленными в ОПОП ВО индикаторами достижения компетенций

1.1. Перечень компетенций, формируемых учебной дисциплиной

Индикаторы достижения компетенций	Планируемые результаты обучения
профессиональная компетенция	
ПК-2 Способен исследовать автоматизируемый объект и подготовить технико-экономическое обоснование создания автоматизированной системы управления технологическими процессами	
ИД-3_{ПК2} – Использует основы управления персоналом, включая вопросы оплаты труда. Основы теории управления. Современные инструменты и методы управления организацией, в том числе методы планирования деятельности, распределения поручений, контроля исполнения, принятия решений.	Знать (З): полный объем требований: -современное состояние, перспективы и проблемы развития управления персоналом на предприятиях, основные задачи предприятий в этом направлении; -основы технологии и формирования системы управления персоналом, включая вопросы оплаты и стимулирования труда; -основы теории и методы управления предприятием и персоналом; -методы организации и планирования деятельности предприятий; -функции контроля; -методы принятия управленческих решений.
	Уметь (У): основные умения при решении задач: -успешно применять на практике знания основ технологии и формирования системы управления персоналом, включая вопросы оплаты и стимулирования труда; -применять на практике методы управления предприятием и персоналом, методы организации и планирования деятельности предприятий, методы принятия управленческих решений.
	Владеть (В): основные навыки в решении задач: -навыками самостоятельного овладения новыми знаниями по теории управления предприятием и персоналом и практике их развития; -навыками применения на практике методов управления предприятием и персоналом, методов организации и планирования деятельности предприятий, методов принятия управленческих решений; -навыками применения технологии и формирования системы управления персоналом, включая вопросы оплаты и стимулирования труда

2. Цели и задачи освоения учебной дисциплины, место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Организация производства и управления персоналом на предприятиях» относится к обязательной части основной профессиональной образовательной программы высшего образования направления подготовки 09.03.03 Прикладная информатика.

Цель: формирование теоретических знаний и практических навыков по организации производства и управлению персоналом на предприятиях.

Задачи:

–сформировать представления о сущности производства и основных

производственных процессах;

- изучить виды производственных систем;

- изучить общие принципы рациональной организации производства;

- сформировать навыки анализа и оценки уровня организации производства на предприятиях отрасли;

- изучить отечественный и зарубежный опыт в области управления человеческими ресурсами в организации; принципы построения организационной структуры управления персоналом; концептуальные подходы и стратегии в истории управления персоналом и методологические основы в развитии его технологии, выборе организационно-управленческих решений в области формирования системы управления персоналом;

- приобрести основные умения при анализе и проектировании организационных структур управления персоналом, а также разработке стратегии управления человеческими ресурсами в организации;

- развить навыки самостоятельного овладения новыми знаниями по теории управления персоналом и практике ее развития, направленные на повышение автоматизации и эффективности процессов управления персоналом.

3. Объем учебной дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий, текущий и промежуточный контроль по дисциплине) и на самостоятельную работу обучающихся

Вид учебной работы	4 курс
Общая трудоемкость дисциплины, зачетных единиц	
часов	108
Аудиторная (контактная) работа, часов	16,25
в т.ч. занятия лекционного типа	8
занятия семинарского типа	8
промежуточная аттестация	0,25
Самостоятельная работа обучающихся, часов	87,75
Контроль	4
Вид промежуточной аттестации	зачет

4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1 Перечень разделов дисциплины с указанием трудоемкости аудиторной (контактной) и самостоятельной работы, видов контролей и перечня компетенций

Наименование разделов и тем	Трудоемкость, часов			Наименование оценочного средства	Код ИДК
	всего	в том числе			
		аудиторной (контактной) работы	самостоятельной работы		
Раздел 1. Организация производства как система научных знаний. Особенности отраслевого производства.	21	3	18	Практическое задание, доклад, тест	ПК-2.3
1.1. Организация производства как система	3	0,5	2,5		

Наименование разделов и тем	Трудоемкость, часов			Наименование оценочного средства	Код ИДК
	всего	в том числе			
		аудиторной (контактной) работы	самостоятель ной работы		
научных знаний и область практической деятельности, этапы развития теории организации производства.					
1.2. Научные основы организации производства.	3	0,5	2,5		
1.3. Система категорий, основные элементы и принципы эффективной организации производства, производственные системы и их виды.	3	0,5	2,5		
1.4. Предприятие как производственная система.	3	0,5	2,5		
1.5. Особенности отраслевого производства как объекта организации.	3	0,5	2,5		
1.6. Основные тенденции и закономерности развития организации производства на предприятиях АПК.	3	0,25	2,75		
1.7. Оценка и анализ уровня организации производства.	3	0,25	2,75		
Раздел 2. Структура производственных систем в отрасли. Содержание и порядок проектирования организации основных производств на предприятиях отрасли.	21	4	17	Практическое задание, доклад, тест	ПК-2.3
2.1. Сущность и классификация организационных форм предприятий АПК.	4	0,5	3,5		
2.2. Специализация и сочетание отраслей.	4	0,5	3,5		
2.3. Формирование и организация использования средств производства.	4	0,5	3,5		
2.4. Формирование и организация использования трудовых ресурсов.	3	1	2		

Наименование разделов и тем	Трудоемкость, часов			Наименование оценочного средства	Код ИДК
	всего	в том числе			
		аудиторной (контактной) работы	самостоятель ной работы		
2.5. Организация отраслей растениеводства и животноводства. Организация кормопроизводства.	3	1	2		
2.6. Организация вспомогательных и обслуживающих производств на предприятиях.	3	0,5	2,5		
Раздел 3. Отношения в сфере материально-технического обеспечения и производственного обслуживания. Отношения в сфере переработки и реализации сельскохозяйственной продукции.	21	3	18	Практическое задание, доклад, тест	ПК-2.3
3.1. Организация материально-технического обеспечения сельскохозяйственных предприятий.	6	0,5	5,5		
3.2. Организация производственного обслуживания сельскохозяйственных предприятий.	5	0,5	4,5		
3.3. Организация переработки сельскохозяйственной продукции.	5	1	4		
3.4. Организация реализации продукции сельскохозяйственными предприятиями.	5	1	4		
Раздел 4. Теоретико-философские и концептуальные основы управления персоналом.	20,75	3	17,75	Практическое задание, доклад, тест	ПК-2.3
4.1. Теории управления персоналом. Концепция и принципы построения организационной структуры управления персоналом.	10	1,5	8,5		
4.2. Основы формирования системы управления персоналом. Функции управления	10,75	1,5	9,25		

Наименование разделов и тем	Трудоемкость, часов			Наименование оценочного средства	Код ИДК
	всего	в том числе			
		аудиторной (контактной) работы	самостоятельной работы		
персоналом.					
Раздел 5. Технология управления персоналом в организации.	20	3	17	Практическое задание, доклад, тест	ПК-2.3
5.1. Технология найма, оценки и отбора персонала.	8	1	7		
5.2. Технология управления профориентацией, адаптацией, развитием и организационным поведением персонала.	8	1	7		
5.3.Оценка эффективности управления персоналом.	4	1	3		
Итого за курс	103,75	16	87,75		
Промежуточная аттестация	4,25	0,25	4	итоговое тестирование	
ИТОГО по дисциплине	108	16,25	91,75		

4.2 Содержание дисциплины по разделам и темам

Раздел 1. Организация производства как система научных знаний. Особенности отраслевого производства.

Цели – приобретение теоретических и практических навыков у обучающихся по особенностям отраслевого производства.

Задачи:

- рассмотреть организацию производства как систему научных знаний и область практической деятельности, этапы развития теории организации производства;
- изучить научные основы организации производства; систему категорий, основные элементы и принципы эффективной организации производства, производственные системы и их виды;
- рассмотреть предприятие как производственную систему.

Перечень учебных элементов раздела:

1.1.Организация производства как система научных знаний. Особенности отраслевого производства.

Изучение отношений организации производств в сфере аграрного производства. Содержанием организации производства как науки является установление причинно-следственных связей и закономерностей, присущих организации производства, в целях определения и реализации на практике эффективных организационных форм, методов и условий.

1.2. Научные основы организации производства.

Система категорий, основные элементы и принципы эффективной организации производства, производственные системы и их виды. Организация производства как система научных знаний и область практической деятельности, этапы развития теории организации производства.

1.3. Система категорий, основные элементы и принципы эффективной организации производства, производственные системы и их виды.

Организация производства является сложной системой, сочетающей в себе целый комплекс хозяйственных, экономических, технических, социальных, финансовых и многих других функциональных отношений и выполняемых процессов. С научных позиций организацию производства как систему следует рассматривать на разных уровнях управления, определяющих ее центральное место в экономической деятельности.

1.4. Предприятие как производственная система.

Совокупность элементов и частей, обладающих постоянной взаимосвязью, функционирующая с целью создания (производства) определённой продукции, выполнения работ и оказания услуг при условии подчинения каждого элемента общей цели системы.

1.5. Особенности отраслевого производства как объекта организации.

Оценка и анализ уровня организации производства. Основные тенденции и закономерности развития организации производства на предприятиях АПК.

1.6. Основные тенденции и закономерности развития организации производства на предприятиях АПК.

Система рационального соединения и использования земельных, трудовых, материальных и финансовых ресурсов на предприятии, обеспечивающих слаженную работу и поддержание необходимых пропорций между всеми отраслями и подразделениями. Главный критерий рациональной организации производства – получение максимального количества высококачественной продукции на единицу земельной площади и на одного работника, и наименьших материально-денежных затрат и высокой рентабельности.

1.7. Оценка и анализ уровня организации производства.

Оценка уровня организации производства заключается в расчете фактических значений количественных показателей, характеризующих степень реализации того или иного принципа эффективности данной организации, для конкретной оцениваемой производственной системы – производственного участка, цеха, производства или предприятия в целом.

Раздел 2. Структура производственных систем в отрасли. Содержание и порядок проектирования организации основных производств на предприятиях отрасли.

Цели – приобретение теоретических и практических навыков о структуре производственных систем, содержании и порядке проектирования организации основных производств на предприятии.

Задачи:

–приобрести знания о сущности и классификации организационных форм предприятий АПК; о специализации и сочетании отраслей; о формировании и организации использования средств производства и трудовых ресурсов;

– приобрести навыки по проектированию организации основных производств на предприятиях отрасли.

Перечень учебных элементов раздела:

2.1. Сущность и квалификация организационных форм предприятий АПК.

Рассмотрение предприятия как производственной системы позволяет освоить системный подход к организации его деятельности. Знания об организационных формах производства и предприятий дают основу для уяснения особенностей функционирования хозяйствующих субъектов АПК в рыночной среде.

2.2. Специализация и сочетание отраслей.

Принципы сочетания отраслей на предприятии познаются во взаимосвязи с требованиями рыночной экономики. Систематизация факторов, определяющих специализацию производства, формирует методические подходы к ее обоснованию и последовательности выполнения соответствующих расчетов, выработке организационных и управленческих мероприятий. Система критериев и показателей оценки эффективности специализации производства призвана обеспечить приобретение умений и навыков по обоснованию производственного направления предприятия.

2.3. Формирование и организация использования средств производства.

Познают роль, принципы и формы организации использования основных и оборотных фондов. Уясняют способы обоснования потребности предприятия в средствах производства, методику оценки эффективности их использования. Из материалов в части использования трудовых ресурсов студенты получают представление о современных тенденциях в использовании рабочей силы в сельском хозяйстве, уясняют направления, формы и способы повышения эффективности использования рабочей силы на сельскохозяйственных предприятиях.

Комплексное понимание проблем организации использования ресурсов сельскохозяйственных предприятий обеспечивает выработку системы знаний для работы в сельскохозяйственном производстве.

2.4. Формирование и организация использования трудовых ресурсов.

Понятие и состав трудовых ресурсов. Показатели движения кадров, обеспеченности предприятия рабочей силой и их использования. Понятие и показатели производительности труда. Пути улучшения использования трудовых ресурсов и повышения производительности труда. Организация труда и рабочих процессов. Организация материального стимулирования работников.

2.5. Организация отраслей растениеводства и животноводства. Организация кормопроизводства.

Изучение материала по обоснованию отраслевой структуры растениеводства и животноводства в общей системе ведения хозяйства. Изучение материала в единстве техники, технологии и непосредственно организации производства позволяет получить системное представление о рациональном построении отраслей основного производства сельскохозяйственных предприятий в их единстве и взаимодействии. Полученные знания готовят студентов к усвоению последующих тем дисциплины, связанных с экономическими отношениями сельскохозяйственных предприятий с предприятиями и организациями других сфер АПК.

2.6. Организация вспомогательных и обслуживающих производств на предприятиях.

К вспомогательным и обслуживающим подразделениям предприятия относятся ремонтное, инструментальное, транспортное, энергетическое, складское хозяйство. Основной задачей ремонтного хозяйства является поддержание оборудования в работоспособном состоянии и предупреждение его преждевременного износа. Организация и порядок проведения ремонтных работ регламентируются типовым положением.

Раздел 3. Отношения в сфере материально-технического обеспечения и производственного обслуживания. Отношения в сфере переработки и реализации сельскохозяйственной продукции.

Цели – приобретение теоретических и практических навыков в сфере отношений материально-технического обеспечения и производственного обслуживания, а также переработке и реализации сельскохозяйственной продукции.

Задачи – получить знания и практические навыки в сфере организации материально-технического обеспечения сельскохозяйственных предприятий, производственного обслуживания сельскохозяйственных предприятий, переработки и реализации сельскохозяйственной продукции.

Перечень учебных элементов раздела:

3.1. Организация материально-технического обеспечения сельскохозяйственных предприятий.

Дополнить знания об организации производства на сельскохозяйственных предприятиях пониманием естественной потребности их взаимодействовать с предприятиями и организациями I-й сферы АПК в отношении материально-технического обеспечения и производственного обслуживания. Пояснить формы и способы взаимоотношений, содержание и порядок заключения договоров с обоснованием условий взаимной экономической выгоды сторон. Определить систему мероприятий по повышению эффективности материально-технического обеспечения и производственного обслуживания сельскохозяйственных предприятий.

3.2. Организация производственного обслуживания сельскохозяйственных предприятий.

Организация вспомогательных и обслуживающих производств на предприятиях. Организация агрохимического обслуживания. Организация мелиоративного обслуживания.

3.3. Организация переработки сельскохозяйственной продукции.

Расширить знания о целостности АПК, взаимосвязи и взаимообусловленности функционирования его сфер. Уяснить систему организации переработки сельскохозяйственной продукции, организационной и экономической оценки возможных ее вариантов. Усвоить экономические подходы к оценке каналов и способов реализации продукции сельскохозяйственными предприятиями. Получить знания о службе сбыта, ее функциях, направлениях деятельности по обеспечению конкурентоспособности продукции.

3.4. Организация реализации продукции сельскохозяйственными предприятиями.

Основные каналы реализации сельскохозяйственной продукции, их организационная и экономическая оценка. Способы реализации сельскохозяйственной продукции. Способы связи сельскохозяйственных, заготовительных и перерабатывающих организаций и предприятий

Раздел 4. Теоретико-философские и концептуальные основы управления персоналом.

Цели – приобретение теоретических и практических навыков у обучающихся об основных теориях управления персоналом, концепции и принципах построения организационной структуры управления персоналом, об основах формирования системы управления персоналом и функциях управления персоналом.

Задачи:

– изучить отечественный и зарубежный опыт в области управления человеческими ресурсами в организации; принципы построения организационной структуры управления персоналом; концептуальные подходы и стратегии в истории управления персоналом, выборе организационно-управленческих решений в области формирования системы управления персоналом;

– приобрести основные умения при анализе и проектировании организационных структур управления персоналом, а также разработке стратегии управления человеческими ресурсами в организации;

Перечень учебных элементов раздела:

4.1. Теории управления персоналом. Концепция и принципы построения организационной структуры управления персоналом.

Сущность понятия «управление персоналом». Основные концепции управления человеческими ресурсами. Выбор концепции управления трудовыми ресурсами. Теории и

концепции представителей научных школ и подходов в истории развития науки. Принципы построения организационной структуры управления персоналом.

Философия управления персоналом. Стратегия управления персоналом организации. Виды стратегий управления персоналом. Закономерности и принципы управления персоналом. Методы управления персоналом. Кадровая политика организации – основа формирования стратегии управления персоналом.

4.2. Основы формирования системы управления персоналом. Функции управления персоналом.

Цели и функции системы управления персоналом. Методы построения системы управления персоналом организации. Организационное проектирование системы управления персоналом. Организационная структура системы управления персоналом. Кадровое обеспечение системы управления персоналом. Документационное обеспечение. Информационное обеспечение системы управления персоналом. Техническое обеспечение. Нормативно-методическое обеспечение системы управления персоналом. Правовое обеспечение. Сущность, цели, задачи и содержание кадрового планирования. Планирование и прогнозирование потребности в персонале. Планирование и анализ показателей по труду.

Раздел 5. Технология управления персоналом в организации.

Цели – приобретение теоретических и практических навыков у обучающихся о технологиях процесса управления персоналом и выбора организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности.

Задачи – изучить методологические основы в развитии технологии управления персоналом, выборе организационно-управленческих решений в области формирования и модернизации технологии управления персоналом. Развить навыки самостоятельного овладения новыми знаниями по технологии управления персоналом и практике ее развития, направленные на повышение автоматизации и эффективности процессов управления персоналом.

Перечень учебных элементов раздела:

5.1. Технология найма, оценки и отбора персонала.

Найм, отбор и прием персонала. Внутренние и внешние источники найма персонала. Требования к кандидатам на замещение вакантной должности и организация процесса отбора кандидатов. Подбор и расстановка персонала. Деловая оценка персонала. Организация проведения аттестации кадров.

5.2. Технология управления профориентацией, адаптацией и обучением персонала.

Социализация, профориентация и трудовая адаптация персонала, их сущность и организация работы. Цели, задачи и формы профориентации. Понятие адаптации персонала, ее стадии и виды. Управление трудовой адаптацией персонала. Понятие обучения персонала. Обучение на рабочем месте и вне рабочего места. Значение обучения персонала в повышении эффективности его деятельности. Высвобождение персонала.

5.3. Оценка эффективности управления персоналом

Показатели, характеризующие эффективность управления персоналом. Оценка руководителей и кадровой службы в системе управления персоналом.

5. Оценочные материалы по дисциплине

Оценочные материалы по дисциплине представлены в виде фонда оценочных средств.

6. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины

6.1 Перечень учебно-методического обеспечения по дисциплине

№ п/п	Автор, название, место издания, издательство, год издания, количество страниц, режим доступа
1	Васильева И.В., Мумладзе Р.Г. Основы управления персоналом. Учебное пособие. М.: Издательство «Русайнс», 2015. – 152 с. http://portfolio.rgazu.ru/course/view.php?id=4180

6.2 Перечень учебных изданий, необходимых для освоения дисциплины

Печатные учебные издания в библиотечном фонде

№ п/п	Автор, название, место издания, издательство, год издания, количество страниц	Количество экземпляров в библиотеке
1.		
2.		
3.		
4.		

Электронные учебные издания в электронно-библиотечных системах (ЭБС):

№ п/п	Автор, название, место издания, год издания, количество страниц	Ссылка на учебное издание в ЭБС
1	Управление персоналом организации: современные технологии: учебник – 2-е изд., перераб. и доп. / С. И. Сотникова и др. ; под науч. ред. С. И. Сотниковой. — М., 2018. — 321 с.	https://nmsgc.org/images/2022/Documentation/Practica/Uchebnik_upravleniye_personalom131222.pdf
2	Управление персоналом: Учебник для студ. Учреждений сред.проф. образования/Т.Ю. Базаров.-8-е изд., стер.-М.: Издательский центр «Академия», 2010.-224 с.	https://www.zagorskaya.info/wp-content/uploads/2018/06/Базаров-Т.-Ю.-Управление-персоналом-8-е-изд.-стер..pdf
3	Кондратьева, М. Н. Экономика и организация производства: учебное пособие / М. Н. Кондратьева, Е. В. Баландина. – Ульяновск: УлГТУ.-2013.-98 с.	http://ebs.rgazu.ru/?q=node/2581
4	Управление персоналом организации Учебник/Под ред. А.Я. Кибанова. — 3-е изд., доп. и перераб. — М.: ИНФРА-М, 2005. — 638 с.	http://www.fptl.ru/files/menedjment/kibanov_upravlenie_personalom.pdf
5	Гончарова И.А. Разработка управленческих решений. ФГБОУ ВО Волгоградский ГАУ. 2017. 144 стр.	http://ebs.rgazu.ru/index.php?q=node/4892

6.3 Перечень электронных образовательных ресурсов

№ п/п	Электронный образовательный ресурс	Доступ в ЭОР (сеть Интернет, локальная сеть, авторизованный/свободный доступ)
1	Периодическое издание «Управление персоналом» Ведущее издание в области управления бизнес-процессами и человеческими ресурсами, системы компенсаций, подбора,	https://www.top-personal.ru/magazine.html?756

№ п/ п	Электронный образовательный ресурс	Доступ в ЭОР (сеть Интернет, локальная сеть, авторизованный/свободный доступ)
	<i>оценки, проверки, мотивации и стимулирования персонала, преодоления оппортунизма и достижения лояльности персонала.</i>	
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.	https://www.pro-personal.ru/

6.4 Современные профессиональные базы данных, информационные справочные системы и лицензионное программное обеспечение

Современные профессиональные базы данных, информационные справочные системы, цифровые электронные библиотеки и другие электронные образовательные ресурсы

1. Договор о подключении к Национальной электронной библиотеке и предоставлении доступа к объектам Национальной электронной библиотеки №101/НЭБ/0502-п от 26.02.2020 5 лет с пролонгацией
2. Соглашение о бесплатном тестовом доступе к Polpred.com. Обзор СМИ 27.04.2016 бессрочно
3. Соглашение о бесплатном тестовом доступе к Polpred.com. Обзор СМИ 02.03.2020 бессрочно
4. Информационно-справочная система «Гарант» – URL: <https://www.garant.ru/> Информационно-справочная система Лицензионный договор № 261709/ОП-2 от 25.06.2021
5. «Консультант Плюс». – URL: <http://www.consultant.ru/> свободный доступ
6. Электронно-библиотечная система AgriLib <http://ebs.rgunh.ru/> (свидетельство о государственной регистрации базы данных №2014620472 от 21.03.2014).

Доступ к электронной информационно-образовательной среде, информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. Система дистанционного обучения Moodle www.portfolio.rgunh.ru (свободно распространяемое)
2. Право использования программ для ЭВМ Mirapolis HCM в составе функциональных блоков и модулей: Виртуальная комната.
3. Инновационная система тестирования – программное обеспечение на платформе 1С (Договор № К/06/03 от 13.06.2017). Бессрочный.
4. Образовательный интернет – портал Российского государственного аграрного заочного университета (свидетельство о регистрации средства массовой информации Эл № ФС77-51402 от 19.10.2012).

Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение

1. OpenOffice – свободный пакет офисных приложений (свободно распространяемое)
2. linuxmint.com <https://linuxmint.com/> (свободно распространяемое)
3. Электронно-библиотечная система AgriLib <http://ebs.rgunh.ru/> (свидетельство о государственной регистрации базы данных № 2014620472 от 21.03.2014) собственность университета.
4. Официальная страница ФГБОУ ВО «Российский государственный университет народного хозяйства имени В.И. Вернадского» <https://vk.com/rgunh> (свободно распространяемое)

5. Антивирусное программное обеспечение Dr. WEB Desktop Security Suite (Сублицензионный договор № 13740 на передачу неисключительных прав на программы для ЭВМ от 01.07.2021).

6.5 Перечень учебных аудиторий, оборудования и технических средств обучения

Учебная аудитория для проведения лекционных занятий (поточная). Специализированная мебель, доска меловая, мультимедийное оборудование, проектор, экран настенный	143907, Московская область, г. Балашиха, ул. шоссе Энтузиастов, д.50, каб. 129 Площадь помещения 118,1 кв.м № по технической инвентаризации 140, этаж 1
Учебная аудитория для занятий лекционного типа, семинарского типа (семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы, коллоквиумы), для проведения групповых консультаций и индивидуальной работы обучающихся с педагогическими работниками, для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации. Специализированная мебель, доска меловая. Мультимедийное оборудование, проектор, экран настенный	143907, Московская область, г. Балашиха, ул. шоссе Энтузиастов, д. 50, каб. 125 Площадь помещения 51,6 кв.м № по технической инвентаризации 136, этаж 1
Помещение для самостоятельной работы. Персональные компьютеры в сборке с выходом в интернет.	143907, Московская область, г. Балашиха, ул. шоссе Энтузиастов, д. 50, читальный зал Площадь помещения 497,4 кв. м. № по технической инвентаризации 177, этаж 1
Помещение для самостоятельной работы. Специализированная мебель, персональные компьютеры в сборке с выходом в интернет.	143900, Московская область, г. Балашиха, ул. Юлиуса Фучика д.1, каб. 320 Площадь помещения 49,7 кв. м. № по технической инвентаризации 313, этаж 3
Учебная аудитория для учебных занятий обучающихся из числа инвалидов и лиц с ОВЗ. Специализированная мебель. Автоматизированное рабочее место для инвалидов-колясочников с коррекционной техникой и индукционной системой ЭлСис 290; Автоматизированное рабочее место для слабовидящих и незрячих пользователей со стационарным видеоувеличителем ЭлСис 29 ON; Автоматизированное рабочее место для слабовидящих и незрячих пользователей с портативным видеоувеличителем ЭлСис 207 CF; Автоматизированное рабочее место для слабовидящих и незрячих пользователей с читающей машиной ЭлСис 207 CN; Аппаратный комплекс с функцией видеоувеличения и чтения для слабовидящих и незрячих пользователей ЭлСис 207 OS.	143907, Московская область, г. Балашиха, ул. шоссе Энтузиастов, д. 50, каб. 105 Площадь помещения 52,8 кв. м. № по технической инвентаризации 116, этаж 1

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
МИНИСТЕРСТВА СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ НАРОДНОГО
ХОЗЯЙСТВА ИМЕНИ В.И. ВЕРНАДСКОГО»
(Университет Вернадского)

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной
аттестации обучающихся по дисциплине
«Организация производства и управления персоналом на предприятиях»

Направление подготовки 09.03.03 Прикладная информатика

Направленность (профиль) программы Прикладная информатика в
энергетических системах

Квалификация бакалавр

Форма обучения очно-заочная

Балашиха 2024г.

1.Описание показателей и критериев оценивания планируемых результатов обучения по учебной дисциплине

Индикаторы достижения компетенций	Уровень освоения	Планируемые результаты обучения	Наименование оценочного средства
ПК-2 Способен исследовать автоматизируемый объект и подготовить технико-экономическое обоснование создания автоматизированной системы управления технологическими процессами	Пороговый (удовлетворительно)	Знает: -современное состояние, перспективы и проблемы развития управления персоналом на предприятиях, основные задачи предприятий в этом направлении; -основы технологии и формирования системы управления персоналом, включая вопросы оплаты и стимулирования труда; -основы теории и методы управления предприятием и персоналом; -методы организации и планирования деятельности предприятий; -функции контроля; -методы принятия управленческих решений. Умеет: -успешно применять на практике знания основ технологии и формирования системы управления персоналом, включая вопросы оплаты и стимулирования труда; -применять на практике методы управления предприятием и персоналом, методы организации и планирования деятельности предприятий, методы принятия управленческих решений. Владеет: -навыками самостоятельного овладения новыми знаниями по теории управления предприятием и персоналом и практике их развития; -навыками применения на практике методов управления предприятием и персоналом, методов организации и планирования деятельности предприятий, методов принятия управленческих решений; -навыками применения технологии и формирования системы управления персоналом, включая вопросы оплаты и стимулирования труда	Практическое задание, доклад, тест
	Продвинутый (хорошо)	Знает твердо: -современное состояние, перспективы и проблемы развития управления персоналом на предприятиях, основные задачи предприятий в этом направлении; -основы технологии и формирования системы управления персоналом, включая вопросы оплаты и стимулирования труда; -основы теории и методы управления предприятием и персоналом;	Практическое задание, доклад, тест

Индикаторы достижения компетенций	Уровень освоения	Планируемые результаты обучения	Наименование оценочного средства
		-методы организации и планирования деятельности предприятий; -функции контроля; -методы принятия управленческих решений. Умеет уверенно: -успешно применять на практике знания основ технологии и формирования системы управления персоналом, включая вопросы оплаты и стимулирования труда; -применять на практике методы управления предприятием и персоналом, методы организации и планирования деятельности предприятий, методы принятия управленческих решений. Владеет уверенно: -навыками самостоятельного овладения новыми знаниями по теории управления предприятием и персоналом и практике их развития; -навыками применения на практике методов управления предприятием и персоналом, методов организации и планирования деятельности предприятий, методов принятия управленческих решений; -навыками применения технологии и формирования системы управления персоналом, включая вопросы оплаты и стимулирования труда	
	Высокий (отлично)	Имеет сформировавшиеся систематические знания: -современного состояния, перспективы и проблемы развития управления персоналом на предприятиях, основных задач предприятий в этом направлении; -основ технологии и формирования системы управления персоналом, включая вопросы оплаты и стимулирования труда; -основ теории и методов управления предприятием и персоналом; -методов организации и планирования деятельности предприятий; -функций контроля; -методов принятия управленческих решений. Имеет сформировавшееся систематическое умение: -успешно применять на практике знания основ технологии и формирования системы управления персоналом, включая вопросы оплаты и стимулирования труда; -применять на практике методы управления предприятием и персоналом, методы организации и планирования деятельности	Практическое задание, доклад, тест

Индикаторы достижения компетенций	Уровень освоения	Планируемые результаты обучения	Наименование оценочного средства
		предприятий, методы принятия управленческих решений. Показал сформировавшееся систематическое владение: -навыками самостоятельного овладения новыми знаниями по теории управления предприятием и персоналом и практике их развития; -навыками применения на практике методов управления предприятием и персоналом, методов организации и планирования деятельности предприятий, методов принятия управленческих решений; -навыками применения технологии и формирования системы управления персоналом, включая вопросы оплаты и стимулирования труда	

* зачтено выставляется при уровне освоения компетенции не ниже порогового

2. Описание шкал оценивания

2.1 Шкала оценивания на этапе текущего контроля

Форма текущего контроля	Отсутствие усвоения (ниже порогового)*	Пороговый (удовлетворительно)	Продвинутый (хорошо)	Высокий (отлично)
Выполнение практического задания	не выполнено или все задания решены неправильно	Решено более 50% задания, но менее 70%	Решено более 70% задания, но есть ошибки	все задания решены без ошибок

2.2 Шкала оценивания на этапе промежуточной аттестации (зачет)

Форма промежуточной аттестации	Отсутствие усвоения (ниже порогового)	Пороговый (удовлетворительно)	Продвинутый (хорошо)	Высокий (отлично)
Выполнение итоговых тестов (не менее 15 вопросов на вариант)	Менее 51%	51-79%	80-90%	91% и более

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

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

КОМПЛЕКТ ЗАДАЧ ДЛЯ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАДАНИЙ по дисциплине

1. Разработка и обоснование годового хозрасчетного задания бригаде.
2. Расчет лизинговых платежей.
3. Организация материального стимулирования работников предприятий.
4. 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).

5. Задача. *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 ($P_{\text{трн}}$) - 70 млн. человек; численность умерших в трудоспособном возрасте в течение года (N) - 0,2 млн. человек; численность молодежи, достигшей в данном году трудоспособного возраста, P_v - 2,0 млн. человек; численность лиц, достигших пенсионного возраста в текущем году (P_n) - 1,6 млн. человек.

6. 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».

7. Задача «Определение логической последовательности выполнения функций»

Исходные данные

Для решения задачи студентам дается перечень функций службы управления персоналом, причем этот перечень составлен в свободной последовательности без соблюдения логической взаимосвязи между функциями.

Перечень функций службы управления персоналом:

- обеспечение потребности в персонале;
- использование персонала;
- анализ маркетинговой информации;
- разработка системы целей управления персоналом;
- определение содержания труда на каждом рабочем месте;
- выбор путей покрытия потребности в персонале;
- адаптация персонала;
- определение функций и оргструктуры службы управления персоналом;
- формирование системы управления персоналом;
- планирование качественной и количественной потребности в персонале;
- отбор персонала;
- определение потребности в персонале;
- производственная социализация персонала;
- мотивация трудовой деятельности;
- управление карьерой персонала;
- высвобождение персонала;
- определение содержания и процесса мотивации;
- деловая оценка персонала;
- использование денежных и неденежных побудительных систем;
- развитие персонала;
- организация обучения персонала.

Постановка задачи

Студенты должны расставить перечисленные функции в логической последовательности, сгруппировав их в отдельные функциональные подсистемы.

8. Описание ситуации и постановка задачи

Агентству по подбору персонала требуется ассистент специалиста по подбору персонала. Необходимо составить объявление о текущей вакансии.

Методические указания

В объявлении о текущей вакансии необходимо указать должность, на которую требуется кандидат; дать краткую характеристику организации, где он будет работать; изложить обязанности, требования (обязательные и желательные), условия труда для данной должности; указать телефон, факс для передачи резюме.

9. Ситуация «Выбор методов обучения»

Описание ситуации

Задачами проведения организационного обучения персонала являются: приобретение специфических знаний, развитие необходимых навыков и способностей, развитие соответствующего отношения к происходящим изменениям в организационной среде. При проведении обучения персонала используются различные методы, которые направлены на решение перечисленных задач.

Постановка задачи

Определить, какой из методов, приведенных в табл., может быть наилучшим для решения каждой из трех задач:

- 1) приобретение знаний;
- 2) развитие способностей;
- 3) изменение отношения.

Методические указания

Группу студентов необходимо разделить на небольшие подгруппы, которые должны обсудить и совместно решить, какой из методов может быть наилучшим для решения каждой из трех приведенных выше задач.

При этом необходимо привести аргументы в пользу своей позиции и ответить на следующие вопросы:

- может ли этот метод подойти для (наименование одной из задач)?
- если этот метод признан приемлемым для данного случая, то какие могут возникнуть проблемы или ограничения в его эффективном использовании?

При заполнении таблицы можно использовать знак вопроса, для того чтобы отмечать сомнения или «при некоторых обстоятельствах». В других случаях можно использовать галочку (подходит) или перечеркивание (не подходит).

Таблица

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МЕТОДОВ ОБУЧЕНИЯ

Метод обучения	Приобретение знаний	Развитие способностей	Изменение отношения
1. Инструктаж			
2. Наставничество			
3. Консультирование			
4. «Сидя рядом»			
5. Менторский подход (тон свысока)			
6. Демонстрация приемов работы			
7. Метод усложняющихся заданий			
8. Специальный подбор заданий			
9. «Оставление на произвол судьбы»			
10. Работа под руководством специалиста			
11. Ситуационный анализ			
12. Моделирование ситуаций			
13. Советы молодых специалистов			
14. Обзор обратной связи			
15. Круглые столы			
16. Дискуссии			
17. Участие в специальных проектах			
18. Рабочие группы			
19. «Мозговая атака»			
20. Учебные фильмы			
21. Экспериментирование			
22. Стажировки			
23. Участие в научно-практических конференциях			
24. Деловые игры			
25. Тренинги			
26. Дистанционное обучение			
27. Лекции			
28. Самостоятельное изучение специальной литературы			

10. Ситуация

Исходные данные. Вы руководитель производственного коллектива. В период ночного дежурства один из ваших рабочих в состоянии алкогольного опьянения испортил дорогостоящее оборудование. Другой, пытаясь его отремонтировать, получил травму. Виновник звонит вам домой по телефону и с тревогой спрашивает, что же им теперь делать?

Постановка задачи. Как вы ответите на звонок?

а) «Действуйте согласно инструкции. Прочитайте ее, она лежит у меня на столе и сделайте все, что требуется»;

б) «Доложите о случившемся вахтеру. Составьте акт на поломку? оборудования, пострадавший пусть идет к дежурной медсестре. Завтра разберемся»;

- в) «Без меня ничего не предпринимайте. Сейчас я приеду и разберусь»;
- г) «В каком состоянии пострадавший? Если необходимо вызовите врача».

11. 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».

12. **Задача. Исходные данные.** Население трудоспособного возраста составляет 80 млн. человек, в том числе неработающие инвалиды I и II групп ($P_{инв}$) - 1,2 млн.; работающие подростки ($P_{мол}$) - 0,1 млн.; работающие пенсионеры ($P_{пен}$) - 4,5 млн.

Постановка задачи. Определите численность трудовых ресурсов.

ТЕМЫ ДОКЛАДОВ по дисциплине

1. Что является предметом науки «Организация производства и управления персоналом на предприятиях»?
2. Что понимают под системой хозяйства?
3. Назовите основные мероприятия по построению системы растениеводства.
4. Что понимают под системой животноводства?
5. Каковы особенности земли как основного средства производства в сельском хозяйстве?
6. Охарактеризуйте тенденции в состоянии использования средств производства на сельскохозяйственных предприятиях.
7. Как рассчитать потребность предприятия в тракторах, комбайнах, грузовых автомобилях?
8. Что понимают под системой машин, каким требованиям должна отвечать система машин?
9. Какие показатели характеризуют эффективность использования машинно-тракторного и грузового автопарка?
10. Что характеризует состояние на предприятии материально-технической базы ремонта и обслуживания машин?
11. Сущность понятий: персонал, персонал управления, управление персоналом.
12. Сущность концепции управления персоналом в организации в рыночных условиях.
13. Понятие философии управления персоналом.
14. Стратегия управления персоналом организации, ее взаимосвязь со стратегией развития организации в целом.
15. Состав и сущность административных, экономических и социально- психологических методов управления персоналом.
16. Основные функции подсистемы управления персоналом организации.
17. Правовое и делопроизводственное обеспечение системы управления персоналом организации.
18. Кадровая политика и её роль в формировании стратегии управления персоналом.
19. Раскройте содержание функций управления персоналом
20. Понятие кадрового планирования в организации.
21. Сущность понятий найма, набора, отбора и приема персонала организации.
22. Внутренние и внешние источники привлечения персонала в организацию. Их преимущества и недостатки.
23. Методы деловой оценки персонала.
24. Виды и задачи деловой оценки персонала организации.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Комплект оценочных материалов по дисциплине «Организация производства и управления персоналом»

Задания закрытого типа – 2 мин. на ответ, задания открытого типа – 5 мин. на ответ

№ п/п	Задание	Варианты ответов	Верный ответ или № верного ответа	Формируемая компетенция
Задания закрытого типа				
1.	Какой принцип организации технологических процессов требует выполнения отдельных операций в строго определенное время:	а) пропорциональности; б) согласованности в) ритмичности; г) поточности	б) согласованности	ПК-2
2.	Организация производства должна начинаться с выбора:	а) рабочего места б) тактики в) стратегии	в) стратегии	ПК-2
3.	Процесс побуждения сотрудников к определенным действиям в интересах работодателя, осуществляемый путем влияния на имущественные блага этих сотрудников, является мотивацией:	а) нематериальной б) экономической в) материальной	б) экономической	ПК-2
4.	Какой из видов планирования относится к оперативному:	а) рабочие планы бригад б) производственные программы бригад в) бизнес-план г) план организационно-хозяйственного устройства	б) производственные программы бригад	ПК-2
5.	Какой из видов планирования относится к перспективному:	а) производственные программы подсобных предприятий б) бизнес-план предприятия в) планы-наряды бригадам г) рабочие планы предприятия	б) бизнес-план предприятия	ПК-2
6.	К какой из функций управления относится управленческая деятельность, обеспечивающая четкое упорядочение процесса управления в целом, распределение как функций исполнения управленческих решений,	а) планирование б) организация в) принятие решений г) анализ	б) организация	ПК-2

	так и собственно функций управления:			
7.	Обоснованное и экономически целесообразное распределение работников по структурным подразделениям и должностям в соответствии с требуемым уровнем и профилем подготовки, опытом работы, деловыми и личными качествами – это:	а) расстановка кадров б) отбор кадров в) резерв руководителей г) подбор кадров	а) расстановка кадров	ПК-2
8.	Какая из форм нематериальной мотивации названа неверно:	а) возможность профессионального развития б) безопасные и комфортные условия труда в) возможность профессионального роста г) премия	г) премия	ПК-2
9.	Совокупность организационно-технических мероприятий по планированию, подготовке, организации, проведению контроля и учета необходимых видов работ и обеспечению безопасной работы электроустановок при минимальных эксплуатационных затратах – это:	а) работоспособность б) надежность в) система ППР г) исправность	а) работоспособность	ПК-2
10.	Типы организации производства:	а) проектный б) массовый в) серийный г) все ответы верны	г) все ответы верны	ПК-2
11.	Как называется производственный процесс, который выполняется машинами под контролем рабочего:	а) автоматизированный б) автоматический в) механизированный г) ручной	а) автоматизированный	ПК-2
12.	Основная задача автоматизированной системы управления предприятием – это:	а) обеспечение конкурентоспособности предприятия б) поиск информации в системе управления предприятием в) обеспечение документооборота предприятия г) обеспечение связи предприятия с Интернетом	а) обеспечение конкурентоспособности предприятия	ПК-2
13.	Система контроля в организации должна содержать:	а) постоянно действующий контроль б) предварительный контроль	г) текущий контроль	ПК-2

		в) заключительный контроль г) текущий контроль		
Задания открытого типа (в т.ч. примерные вопросы к зачету)				
№ п/п	Вопрос	Ответ	Формируемая компетенция	
1.	Что такое управление предприятием?	Управление предприятием — это постоянное и системное влияние на деятельность его структурных подразделений для обеспечения согласованной работы и достижения конечного позитивного результата.	ПК-2	
2.	Что означает организация процесса производства?	Это система мер, направленных на рациональное сочетание средств производства, предметов труда и деятельности человека в едином процессе производства при определенных социально-экономических условиях.	ПК-2	
3.	Какие признаки характеризуют предприятие как производственную систему?	Производственная система — это особый класс систем, включающий работников, орудия и предметы труда и другие элементы, необходимые для функционирования системы, в процессе которого создаются продукция или услуги. Предприятие рассматривается в качестве производственной системы, так как ему присущи все характерные для системы признаки.	ПК-2	
4.	Назовите формы организации производства	Формы организации производства – это способы функционирования и сочетания во времени и в пространстве элементов производственного процесса: средств труда, предметов труда и самого процесса труда. Формы организации производства: – концентрация производства; – специализация производства; – кооперирование производства; – комбинирование производства.	ПК-2	
5.	Назовите методы организации производства	Метод организации производства — это определенный способ выполнения производственного процесса, который предусматривает совокупность соответствующих мероприятий и способов его реализации. Различают три метода организации производства: - непоточное (единичный); - поточное; - автоматизированное.	ПК-2	
6.	Что означает специализация производства?	Специализация производства - в широком смысле - форма общественного разделения труда; сосредоточение производства отдельных видов продукции или ее частей в самостоятельных отраслях, производствах, на специализированных предприятиях.	ПК-2	
7.	Что означает концентрация производства?	Концентрация производства — процесс, направленный на увеличение объема выпуска продукции или оказания услуг на предприятии.	ПК-2	

8.	Какие показатели характеризуют размеры предприятия?	Наиболее распространенными показателями, характеризующими размеры предприятий и производства в нем, являются объемы товарной и валовой продукции, численность работников, наличие основных производственных фондов и производственных мощностей.	ПК-2
9.	Назовите факторы, определяющие производственную структуру	На структуру предприятия и построение его подразделений оказывают влияние производственно-технические и организационные факторы: 1. Характер производственного процесса. 2. Характер выпускаемой продукции и методы ее изготовления. 3. Масштабы производства. 4. Характер и степень специализации и кооперирования. 5. Степень охвата стадий жизненного цикла изделий.	ПК-2
10.	Какие функции выполняет оплата труда работников?	Заработная плата выполняет функцию контроля и регулирования работников. Заработная плата может стимулировать работников соблюдать правила и процедуры, а также контролировать качество и эффективность их работы.	ПК-2
11.	Каковы принципы организации оплаты труда работников?	1)Повышение реальной заработной платы по мере роста эффективности производства и труда 2)Обеспечение опережающих темпов роста производительности труда над темпами роста средней заработной платы 3)Дифференциация заработной платы в зависимости от трудового вклада работника в результаты деятельности предприятия, содержания и условий его труда, района расположения предприятия, его отраслевой принадлежности.	ПК-2
12.	Какие задачи выполняет организация труда?	Организация труда в условиях конкретного предприятия комплексно решает три задачи: – экономическую — непрерывное повышение производительности труда; – социальную — содействие культурно-техническому росту трудящихся, воспитание отношения к труду как к необходимости; – психофизиологическую — сохранение здоровья и работоспособности человека в течение всего периода его трудовой деятельности.	ПК-2
13.	Назовите внутренние факторы мотивации труда работников.	Внутренние факторы мотивации – это те факторы, которые исходят из самого сотрудника и влияют на его внутреннюю мотивацию и удовлетворенность работой. Они связаны с личными ценностями, потребностями, интересами и стремлениями сотрудника: – самоактуализация, – интерес к работе, – потребность в достижении, – самооценка,	ПК-2

		– смысл работы.	
14.	Назовите внешние факторы мотивации труда работников.	Внешние факторы мотивации – это факторы, которые исходят из внешней среды и оказывают влияние на мотивацию сотрудников. Они связаны с вознаграждением, поощрением и условиями работы: – финансовое вознаграждение, – карьерный рост, – признание и похвала, – рабочая среда и условия, работа в команде.	
15.	Какие предприятия относят к коммерческим?	Коммерческие организации - общее название хозяйственных обществ и товариществ, производственных кооперативов, торговых и других организаций, предприятий, занимающихся предпринимательством, бизнесом, преследующих своей целью извлечение прибыли.	ПК-2
16.	Дайте определение производственному циклу	Производственный цикл — период пребывания предметов труда (сырья и материалов) в производственном процессе с начала изготовления до выпуска готового продукта.	ПК-2
17.	Дайте определение простому производственному процессу	Простыми называются производственные процессы, состоящие из последовательно осуществляемых действий над простым предметом труда. Например, производственный процесс изготовления одной детали или партии одинаковых деталей.	ПК-2
18.	Что такое сложный производственный процесс?	Сложный производственный процесс представляет собой сочетание простых процессов, осуществляемых над множеством предметов труда. Например, процесс изготовления сборочной единицы или всего изделия.	ПК-2
19.	Какова цель контроля производства?	Производственный контроль проводят, чтобы обезопасить работника от вредного, а иногда и опасного, влияния на него среды производства и любых иных производственных факторов. В конечном итоге главная цель контроля на производстве – реализация конституционного права каждого работника на безопасный труд.	ПК-2
20.	Какие существуют методы управления персоналом?	Административные методы являются способом осуществления управленческих воздействий на персонал и базируются на власти, дисциплине и взысканиях. Экономические методы управления — способы и приемы воздействия на людей, в основе которых лежат экономические отношения людей и использование их экономических интересов. Социально-психологические методы управления представляют собой совокупность специфических способов воздействия на личностные отношения и связи, возникающие в трудовых коллективах, а также на социальные процессы, протекающие в них.	ПК-2

21.	Какие стили руководства Вы знаете?	Принято выделять три основных стиля руководства: • авторитарный, • демократический и • либеральный. Авторитарный (директивный) стиль руководства характеризуется централизацией власти в руках одного руководителя. Он единолично принимает решения, жестко регламентирует всю деятельность подчиненных, не давая им возможности проявить инициативу. Руководитель, придерживающийся демократического стиля, децентрализует свою управленческую власть. Он консультируется с подчиненными, которые также принимают участие в выработке решений и получают достаточно информации, чтобы иметь представление о перспективах своей работы. Либеральный (попустительский) стиль руководства характеризуется минимальным вмешательством руководителя в деятельность подчиненных.	ПК-2
22.	Понятие системы управления персоналом организации. Ее подсистемы.	Система управления персоналом — это сочетание методик управления сотрудниками, которые позволяют получить полное представление о результатах их работы, создать условия и стимулирование для достижения бизнес-целей. Система управления персоналом включает такие подсистемы, как кадровое планирование, набор и увольнение, обучение и развитие, мотивация и вознаграждение, организация деятельности, оценка и аттестация кадров.	ПК-2
23.	Какие виды обучения персонала существуют?	Виды обучения в зависимости от места их проведения можно условно разделить на несколько групп: на базе организации, в учебном центре. Отдельно выделяют дистанционные программы, которые можно проходить когда удобно и где угодно. Базовые виды профессионального обучения персонала предприятия: – подготовка кадров — планомерное краткосрочное обучение; – повышение квалификации кадров — обучение персонала с целью усовершенствования имеющихся знаний, умений и навыков; – переподготовка кадров — обучение работников с целью приобретения новых знаний, умений и навыков.	ПК-2
24.	Сущность и виды трудовой адаптации персонала в организации	Трудовая адаптация – это процесс постепенного включения работника в новую для него трудовую ситуацию, приспособление к новой социальной среде. Виды: – социально-психологическая адаптация (к коллективу, к руководству, нормам и ценностям организации и т.д.) – психофизиологическая адаптация (к санитарно-гигиеническим условиям, графику работы, обустройству рабочего места); – профессиональная адаптация (освоение профессии, ее тонкости, специфики).	ПК-2

25.	Каковы концепции управления персоналом организации в современных условиях?	Современная теория и практика управления персоналом основана на 4 основных концепциях: – концепция использования трудового ресурса (экономическая); – концепция управления персоналом (организационно-административная); – концепция управления человеческими ресурсами (организационно-социальная); – концепция управления человеком (гуманистическая).	ПК-2
26.	Дайте понятие деловой карьеры.	Деловая карьера — поступательное продвижение личности в какой-либо сфере деятельности, изменение навыков, способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения, связанных с деятельностью; продвижение вперед по однажды выбранному пути деятельности, достижение известности, славы, обогащения.	ПК-2
27.	Назовите этапы деловой карьеры.	Типовая трудовая карьера состоит из пяти этапов: – предварительный этап: учеба и поиск профессии; – этап становления: освоение выбранной профессии; – этап продвижения: рост квалификации и продвижение по службе; – этап сохранения: закрепление достигнутых результатов, достижение пика квалификации; этап завершения: подготовка к уходу на пенсию.	
28.	Виды деловой карьеры	Виды деловой карьеры внутриорганизационная; межорганизационная; профессиональная - специализированная; профессиональная - неспециализированная; вертикальная; горизонтальная; центростремительная (скрытая); ступенчатая.	ПК-2
29.	Поясните задачи деловой оценки персонала организации.	Деловая оценка персонала — это чётко выверенная процедура установления соответствия качественных характеристик персонала требованиям должности или рабочего места. Задачи деловой оценки: – определить уровень профессионализма сотрудника на момент оценки; – выявить потенциал развития сотрудника; – замотивировать сотрудника на дальнейшее развитие; – оценить кадровый потенциал компании.	ПК-2
30.	Какие расходы на персонал существуют?	Расходы на персонал принято делить на основные и дополнительные. Основные расходы включают оплату труда за выполненные работы и премии по результатам трудовой деятельности, дополнительные — страховые взносы, расходы на оплату отпусков и больничных листов, затраты на обеспечение нормальных условий труда и техники безопасности, обучение работников и социальные расходы.	ПК-2

31.	Что такое персонал?	Персонал - это личный состав организации, включающий всех наемных работников, а также работающих собственников и совладельцев.	ПК-2
32.	Классификация персонала	Все работники предприятия делятся на три группы: - производственный персонал (рабочие); - административно-управленческий персонал (руководители); - специалисты .	ПК-2
33.	Что такое аттестация персонала?	процедура определения квалификации, уровня знаний, практических навыков, деловых и личностных качеств работников, качества труда и его результатов и установления их соответствия (несоответствия) занимаемой должности.	ПК-2
34.	Какова сущность кадровой политики?	Это совокупность правил и норм, целей и представлений, которые определяют направление и содержание работы с персоналом.	ПК-2
35.	Что понимается под мотивацией трудовой деятельности?	Это совокупность внутренних и внешних движущих сил, побуждающих человека к трудовой деятельности и придающих этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей	ПК-2
36.	Что такое трудовой договор?	Договор трудовой (контракт) — соглашение между трудящимся и организацией, по которому трудящийся обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а организация обязуется выплачивать трудящемуся заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон.	ПК-2
37.	Что такое найм на работу?	Найм на работу - ряд действий, направленных на привлечение кандидатов, обладающих качествами, необходимыми для достижения целей, поставленных организацией.	ПК-2
38.	Сущность кадрового планирования	целенаправленная деятельность, имеющая задачу предоставления рабочих мест в нужный момент времени и в необходимом количестве в соответствии со способностями и склонностями работников и требованиями организации. К.П. осуществляется как в интересах организации, так и в интересах ее персонала. Для организации важно располагать в нужное время, в нужном месте, в нужном количестве и с соответствующей квалификацией таким персоналом, который необходим для решения производственных задач, достижения ее целей.	ПК-2
39.	В какой стране применяется пожизненный найм?	Пожизненный найм — одна из форм гарантированной занятости, применяемая в крупных компаниях и государственных учреждениях Японии. С помощью этой системы японские предприниматели стремятся создать обстановку доверительности, общинных (семейных) отношений на предприятиях. Стабильность служит стимулом для рабочих и служащих, улучшает отношения рядовых сотрудников с руководством и помогает получать информацию от опытных рабочих.	ПК-2