Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Ермаков Алексей Михайлович
Должность: Врио ректора
Дата подписания: 07.11.2026 18:11:16
Уникальный программный ключ:
820dd736c6564d02e9f00c4043156a3692d52b7e

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ И КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО Донской ГАУ)

УТВЕРЖДАЮ
Врио проректора по УР и ЦТ
_____Ширяев С.Г.
«24» марта 2026 г.
м.п.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Управление человеческими ресурсами

Направление подготовки **38.03.02 Менеджмент**
Направленность программы **Инвестиционный менеджмент**
Форма обучения **очно-заочная**

Программа разработана:

Шейхова М.С. _____ доцент канд. экон. наук доцент

Рекомендовано:
Заседанием кафедры экономики и товароведения
протокол заседания от 17.03.2026 г. № 10 Зав. кафедрой _____ Бунчиков О.Н.

п. Персиановский, 2026 г.

1. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

1.1 Планируемый процесс обучения по дисциплине, направлен на формирование следующих компетенций:

Общепрофессиональные компетенции (ОПК):

- Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории; (ОПК-1).
- Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия (ОПК- 3)

Индикаторы достижения компетенции:

- Применяет экономические инструменты для аргументации и обоснования решений в различных сферах профессиональной деятельности (ОПК-1.1)
- Разрабатывает и реализует обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости (ОПК-3.1)

1.2 Планируемые результаты обучения по дисциплине Управление человеческими ресурсами, характеризующих этапы формирования компетенций, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы по направлению 38.03.02 Менеджмент, направленность Инвестиционный менеджмент представлены в таблице:

Код компетенции	Содержание компетенции	Планируемые результаты обучения	
		Код и наименование индикатора достижения компетенции	Формируемые знания, умения и навыки
1	2	3	4
ОПК -1	Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории	ОПК- 1.1 Применяет экономические инструменты для аргументации и обоснования решений в различных сферах профессиональной деятельности	*Знание:* основных современных концепций и направлений развития теорий организации и управления человеческими ресурсами *Умение:* использовать современные методологические подходы теорий управления человеческими ресурсами в различных аспектах профессиональной деятельности *Навык:* решения прикладных задач в управлении и разработки предложений по решению социально- экономических проблем человеческих ресурсов организации *Опыт деятельности:* выявлять проблемы при анализе социально-экономических конкретных ситуаций управления человеческими ресурсами, находить способы их решения и оценивать ожидаемые результаты
ОПК -3	Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной	ОПК - 3.1 Разрабатывает и реализует обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости	*Знание:* базовых и современных стратегий управления человеческими ресурсами организаций. *Умение:* находить организационно-управленческие решения по формированию и развитию человеческих ресурсов организации, планировать и осуществлять мероприятия, распределять

	значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия		и делегировать полномочия и нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений *Навык:* планировать и осуществлять мероприятия по формированию и развитию человеческих ресурсов организации, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия *Опыт деятельности:* приобретать опыт деятельности по планированию, распределению ответственности и полномочий в реализации мероприятий по управлению человеческими ресурсами организации

2. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ

семестр	**Трудоемкость З.Е. / час.**	**Контактная работа с преподавателем**			**Самостоятельная работа, час.**	**Форма промежуточной аттестации (экз./зачет с оценк./зачет)**
		Лекций, час.	**Практич. занятий, час.**	**Контактная работа на промежуточную аттестацию, час.**		
очно-заочная форма обучения 2022, 2023, 2024, 2025, 2026 год набора						
3	3/108	8	10	0,2	89,8	Зачет

3. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ, СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ

3.1 Структура дисциплины состоит из разделов (тем):

Структура дисциплины			
Тема 1.Человеческие ресурсы: история развития теории, содержание, измерение, концептуальные подходы с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурны различий.	**Тема 2.** Стратегические основы управления человеческими ресурсами организации	**Тема 3.** Организационные компоненты управления человеческими ресурсами организации. Особенности реализации принципа толерантности в управлении персоналом	**Тема 4.** Коммуникационные процессы в управлении человеческими ресурсами организации с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий
Тема 5. Планирование, учет и правовые аспекты управления человеческих ресурсов организации Правовые ас-	**Тема 6.** Инновации в управлении человеческими ресурсами организации	**Тема 7.** Экономика управления человеческими ресурсами организации. Организация, нормирование и регламентация	**Тема 8.** Мотивация, современная структура и системы вознаграждения персонала. Управление социальным развитием орга-

пекты управления человеческими ресурсами		труда в управлении человеческими ресурсами организации	низации в условиях социальных, этнических, конфессиональных и культурных различия

3.2 Содержание занятий лекционного типа по дисциплине, структурированное по разделам с указанием отведенного на них количества академических часов и видов занятий:

№	Наименование раздела (темы) дисциплины	Краткое содержание раздела	Кол-во часов/ форма обучения очно-заочно 2022, 2023, 2024 2025 2026
1	**Тема 1** Человеческие ресурсы: история развития теории, содержание, подходы, измерение	Историко-генетический анализ теорий управления человеческими ресурсами. Основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных задач управления человеческими ресурсами. Становление системы управления человеческими ресурсами. Российская модель управления человеческими ресурсами Человеческий ресурс в экономическом развитии. Персонал организации или человеческий ресурс: формирование теории управления человеческими ресурсами. Трудовые ресурсы, трудовой потенциал: содержание, формирование, использование и измерение. Человеческий капитал организации, его формирование и измерение отдачи от инвестиций. Особенности человеческого ресурса и человеческого капитала в АПК.	1
2.	**Тема 2.** Стратегические основы управления человеческими ресурсами организации	Стратегия управления человеческими ресурсами и ее место в системе стратегического управления организацией. Модели и подходы к управлению человеческими ресурсами в контексте стратегического развития организации. Компетентностный подход как основа стратегического управления человеческими ресурсами.Кадровые программы и кадро-	1

№	Наименование раздела (темы) дисциплины	Краткое содержание раздела	Кол-во часов/ форма обучения очно-заочно 2022, 2023, 2024 2025 2026
		вое администрирование человеческими ресурсами организации и их особенности в АПК.	
3.	**Тема 3.** Организационные компоненты управления человеческими ресурсами организации.	Организационные структуры и особенности взаимодействия персонала. Особенности взаимодействия персонала в АПК. Концепция, принципы и методы управления человеческими ресурсами организации. Система управления персоналом, ее место в организационной структуре, функциональные подсистемы. Планирование и реализация мероприятий, распределение и делегирование полномочий с учетом личной ответственности менеджмента за осуществляемые мероприятия; Особенности управления человеческими ресурсами в секторах и отраслях экономики. Организационно-управленческие решения и ответственность менеджмента с позиций социальной значимости принимаемых решении. Особенности управления человеческими ресурсами в АПК. Факторы влияния на поведение работников.	1
4.	**Тема 4.** Коммуникационные процессы в управлении человеческими ресурсами организации	Коммуникативное поведение в организации. Теории и типы лидерства в организациях. Рабочие группы, команды и командный менеджмент. Процессы групповой динамики и принципы формирования команды, Конфликты и их влияние на поведение человека в организации. Управление организационной культурой в организации. Диагностика организационной культуры; Кадровые процессы и технологии управления человеческими ресурсами организации	1
5.	**Тема 5.** Планиро-	Планирование и учет человече-	1

№	Наименование раздела (темы) дисциплины	Краткое содержание раздела	Кол-во часов/ форма обучения очно-заочно 2022, 2023, 2024 2025 2026
	вание, учет и правовые аспекты управления человеческих ресурсов организации	ских ресурсов организации. Маркетинг персонала. Технология отбора, набора и приема персонала. Увольнение и сокращение персонала. Адаптация, обучение и развитие персонала Оценка и аттестация персонала. Обеспечение безопасности и охрана труда. Система трудового права, способы и принципы правового регулирования. Субъекты трудового права, их права и обязанности. Социальное партнерство в сфере труда в РФ. Порядок заключения коллективного договора. Трудовой договор: содержание, условия заключения, законодательные требования. Дисциплина труда: содержание и правовое регулирование.	
6.	**Тема 6.** Инновации в управлении человеческими ресурсами организации	Инновации в управлении человеческими ресурсами организации. Менеджмент инноваций и управление человеческими ресурсами организации. Сущность и содержание процесса инновационного развития кадрового потенциала организации. Методы и технологии инновационного развития кадрового потенциала организации.	1
7.	**Тема 7.** Экономика управления человеческими ресурсами организации. Организация, нормирование и регламентация труда в управлении человеческими ресурсами организации **(Лекция – визуализация)**	Экономика управления человеческими ресурсами организации. Экономика формирования персонала организации. Экономика развития персонала организации. Экономика рабочего времени. Оценка производительности труда. Особенности контроллинга и аудита в трудовой сфере. Аудит человеческих ресурсов. Служба управления человеческими ресурсами: оценка затрат. Особенности экономики управления человеческими ресурсами организации.	1

№	Наименование раздела (темы) дисциплины	Краткое содержание раздела	Кол-во часов/ форма обучения очно-заочно 2022, 2023, 2024 2025 2026
		Организация, нормирование и регламентация труда в управлении человеческими ресурсами организации. История развития научной организации труда. Организация процесса и материальных условий труда. Разделение и кооперация труда. Организация обслуживания рабочих мест, средств труда, предметов труда, работников. Нормирование как основа эффективной организации трудового процесса. Нормирование собственной трудовой деятельности и самоменеджмент. Особенности организации, нормирования и регламентации труда в управлении человеческими ресурсами организации в АПК.	
8.	**Тема 8.** Мотивация, современная структура и системы вознаграждения персонала. Управление социальным развитием организации	Трудовая мотивация: содержание, факторы и механизм реализации. Теории мотивации трудовой деятельности Структура современных мотивационных пакетов: концепция суммарного вознаграждения. . Эффективные инструменты управления суммарным вознаграждением персонала: грейдинг, система сбалансированных показателей. Концепция социальной ответственности организации. Направления социальной деятельности организаций и факторы социальной среды. Удовлетворенность трудом и качество трудовой жизни персонала организации. Оценка социального развития организации. Особенности мотивации трудовой деятельности и управления социальным развитием организаций в АПК.	1
ИТОГО			**6**

3.3 Содержание практических занятий по дисциплине, в том числе элементов практической подготовки, структурированное по разделам с указанием отведенного на них количества академических часов и видов занятий:

№	Наименование раздела (темы) дисциплины	№ и название семинаров / практических занятий / лабораторных работ Элементы практической подготовки.	Вид текущего контроля	Кол-во часов/ форма обучения очно-заочно 2022, 2023, 2024 2025 2026
1	Тема 1 Человеческие ресурсы: история развития теории, содержание, измерение.	1. Историко-генетический анализ теорий управления человеческими ресурсами. 2. Становление системы управления человеческими ресурсами 3. Российская модель управления человеческими ресурсами 4. Человеческий ресурс в экономическом развитии. Концептуальные подходы с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурны различий 5. Персонал организации или человеческий ресурс: формирование теории управления человеческими ресурсами 6. Трудовые ресурсы, трудовой потенциал: содержание, формирование, использование и измерение 7.. Человеческий капитал организации, его формирование и измерение отдачи от инвестиций 8. Особенности человеческого ресурса и человеческого капитала в АПК. *Вид инновационных форм занятий:* Выступление с докладами или защита реферата с презентацией по теме. «Историко-генетический анализ теорий управления человеческими ресурсами». Обсуждение проблемных вопросов, дискуссия. «Человеческий ресурс в экономическом развитии»	Устный опрос.Оценка правильности решения кейсов и ситуационных задач Оценка докладов и реферата и их презентаций Оценка участия в обсуждении проблемных вопросов, участия в дискуссии Оценка участия в работе малых групп	1

№	Наименование раздела (темы) дисциплины	№ и название семинаров / практических занятий / лабораторных работ Элементы практической подготовки.	Вид текущего контроля	Кол-во часов/ форма обучения очно-заочно 2022, 2023, 2024 2025 2026
		Работа в малых группах на тему: «Человеческий капитал организации, его формирование и измерение отдачи от инвестиций» «Особенности человеческого ресурса и человеческого капитала в АПК» Тестирование		
2	Тема 2. Стратегические основы управления человеческими ресурсами организации	1. Стратегия управления человеческими ресурсами и ее место в системе стратегического управления организацией 2. Модели и подходы к управлению человеческими ресурсами в контексте стратегического развития организации. 3. Компетентностный подход как основа стратегического управления человеческими ресурсами .4. Кадровые программы и кадровое администрирование человеческими ресурсами организации и их особенности в АПК. *Вид инновационных форм занятий:* Выступление с докладами или защита реферата с презентацией по теме. «Модели и подходы к управлению человеческими ресурсами в контексте стратегического развития организации» Обсуждение проблемных вопросов, дискуссия. «Компетентностный подход как основа стратегического управления человеческими ресурсами» «Как следует руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности,	Устный опрос. Оценка правильности выполнения логических и тестовых упражнений. Оценка докладов и реферата и их презентаций Оценка участия в обсуждении проблемных вопросов, участия в дискуссии Оценка участия в работе малых групп	1

№	Наименование раздела (темы) дисциплины	№ и название семинаров / практических занятий / лабораторных работ Элементы практической подготовки.	Вид текущего контроля	Кол-во часов/ форма обучения очно-заочно 2022, 2023, 2024 2025 2026
		толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия» Работа в малых группах на тему: «Кадровые программы и кадровое администрирование человеческими ресурсами организации и их особенности в АПК. Особенности человеческого ресурса и человеческого капитала в АПК» Тестирование		
3	Тема 3. Организационные компоненты управления Особенности реализации принципа толерантности в управлении персоналом	1. Организационные структуры и особенности взаимодействия персонала 2. Концепция, принципы и методы управления человеческими ресурсами организации. Принцип толерантности в управлении персоналом 3. Система управления персоналом, ее место в организационной структуре, функциональные подсистемы 4. Особенности управления человеческими ресурсами в секторах и отраслях экономики 5 Факторы влияния на поведение работников *Вид инновационных форм занятий:* Выступление с докладами или защита реферата с презентацией по теме. «Концепция, принципы и методы управления человеческими ресурсами организации» Обсуждение проблемных вопросов, дискуссия. «Факторы влияния на поведение работников»	Устный опрос. Оценка правильности выполнения логических и тестовых упражнений Оценка докладов и реферата и их презентаций Оценка участия в обсуждении проблемных вопросов, участия в дискуссии Оценка участия в работе малых групп	1

№	Наименование раздела (темы) дисциплины	№ и название семинаров / практических занятий / лабораторных работ Элементы практической подготовки.	Вид текущего контроля	Кол-во часов/ форма обучения очно-заочно 2022, 2023, 2024 2025 2026
		Работа в малых группах на тему: «Особенности управления человеческими ресурсами в секторах и отраслях экономики АПК» .Тестирование ***Элементы практической подготовки:*** Собирает информацию для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации. Рассчитывает численность и профессиональный состав персонала в организации		
4	Тема 4. Коммуникационные процессы в управлении человеческими ресурсами организации	1. Коммуникативное поведение в организации. 2. Теории и типы лидерства в организациях. Особенности формирования готовности у лидера толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в коллективе 3. Рабочие группы, команды и командный менеджмент. 4. Конфликты и их влияние на поведение человека в организации. 5. Управление организационной культурой в организации. 6. Кадровые процессы и технологии управления человеческими ресурсами организации *Вид инновационных форм занятий:* Выступление с докладами или защита реферата с презентацией по теме. «Современные проблемы и инновационные коммуникативного поведения в ор-	Устный опрос.Оценка правильности выполнения логических и тестовых упражнений Оценка докладов и реферата и их презентаций Оценка участия в обсуждении проблемных вопросов, участия в дискуссии Оценка участия в работе малых групп	1

№	Наименование раздела (темы) дисциплины	№ и название семинаров / практических занятий / лабораторных работ Элементы практической подготовки.	Вид текущего контроля	Кол-во часов/ форма обучения очно-заочно 2022, 2023, 2024 2025 2026
		ганизации». Обсуждение проблемных вопросов, дискуссия. «Конфликты и их влияние на поведение человека в организации» Работа в малых группах на тему: «Управление организационной культурой» Тестирование **Элементы практической подготовки:** Формирует первичные навыки конструктивного разрешения межличностных конфликтов различных видов; Анализирует, диагностирует, прогнозирует конфликты в коллективе; Определяет и формулирует задачи, принципы и стандарты построения системы внутренних коммуникаций в соответствии со стратегическими целями организации		
5	Тема 5. Планирование и учет человеческих ресурсов организации. Правовые аспекты управления человеческими ресурсами	1. Маркетинг персонала 2. Технология отбора, набора и приема персонала. 3. Увольнение и сокращение персонала 4 Адаптация, обучение и развитие персонала 5. Оценка и аттестация персонала 6 Обеспечение безопасности и охрана труда 7 Система трудового права, способы и принципы правового регулирования. Субъекты трудового права, их права и обязанности. Социальное партнерство в сфере труда в РФ. Порядок заключения коллективного	Устный опрос. Оценка правильности выполнения логических и тестовых упражнений Оценка докладов и реферата Оценка участия в обсуждении проблемных вопросов, участия в дискуссии Оценка уча-	1

№	Наименование раздела (темы) дисциплины	№ и название семинаров / практических занятий / лабораторных работ Элементы практической подготовки.	Вид текущего контроля	Кол-во часов/ форма обучения очно-заочно 2022, 2023, 2024 2025 2026
		договора. Трудовой договор: содержание, условия заключения, законодательные требования. Дисциплина труда: содержание и правовое регулирование Вид инновационных форм занятий: Выступление с докладами или защита реферата с презентацией по теме. «Обеспечение безопасности и охрана труда» Обсуждение проблемных вопросов, дискуссия. «Конфликты и их влияние на поведение человека в организации» «Особенности конфликтов на почве социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий в коллективе и пути их профилактики и разрешения» Работа в малых группах на тему: «Управление организационной культурой в организации» .Тестирование	стия в работе малых групп	
6	Тема 6. Инновации в управлении человеческими ресурсами организации	1. Менеджмент инноваций и управление человеческими ресурсами организации 2. Сущность и содержание процесса инновационного развития кадрового потенциала организации 3. Методы и технологии инновационного развития кадрового потенциала организации. Тестирование *Вид инновационных форм занятий:* *Мини- конференция.* Обсуждение вопросов: 1.Стимулирование роста инно-	Устный опрос.Оценка правильности выполнения тестовых заданий, упражнений Оценка участия в мини-конференция.	1

№	Наименование раздела (темы) дисциплины	№ и название семинаров / практических занятий / лабораторных работ Элементы практической подготовки.	Вид текущего контроля	Кол-во часов/ форма обучения очно-заочно 2022, 2023, 2024 2025 2026
		вационного потенциала персонала организации. 2. Разработка и проблемы реализации инновационно-ориентированной мотивационной стратегии управления персоналом. 3. Развитие корпоративного обучения. Коучинг как технология повышения инновационности менеджеров. Пролонгированный тренинг.		
7	Тема 7. Экономика управления человеческими ресурсами организации. Организация, нормирование и регламентация труда в управлении человеческими ресурсами организации	1. Экономика формирования персонала организации 2. Экономика развития персонала организации 3. Экономика рабочего времени 4. Оценка производительности труда 5. Контроллинг и аудит в трудовой сфере 6. Служба управления человеческими ресурсами: оценка затрат 7. Организация, нормирование и регламентация труда в управлении человеческими ресурсами организации. История развития научной организации труда. Организация процесса и материальных условий труда. Организация обслуживания рабочих мест, средств труда, предметов труда, работников. Нормирование как основа эффективной организации трудового процесса. Нормирование собственной трудовой деятельности и самоменеджмент. *Вид инновационных форм занятий:* Выступление с докладами или защита реферата с презентацией	Устный опрос. Оценка правильности выполнения тестовых заданий, упражнений Оценка докладов и реферата Оценка участия в обсуждении проблемных вопросов, участия в дискуссии Оценка участия в работе малых групп	2

№	Наименование раздела (темы) дисциплины	№ и название семинаров / практических занятий / лабораторных работ Элементы практической подготовки.	Вид текущего контроля	Кол-во часов/ форма обучения очно-заочно 2022, 2023, 2024 2025 2026
		по теме. «История развития научной организации труда». Обсуждение проблемных вопросов, дискуссия. «Нормирование собственной трудовой деятельности и самоменеджмент» Работа в малых группах на тему: «Организация, нормирование и регламентация труда в управлении человеческими ресурсами организации». Тестирование		
8	Тема 8. . Мотивация, современная структура и системы вознаграждения персонала. Управление социальным развитием организации	1. Трудовая мотивация: содержание, факторы и механизм реализации 2. Теории мотивации трудовой деятельности. Учет социальных, этнических, конфессиональных и культурных факторов в трудовой мотивации. 3. Структура современных мотивационных пакетов: концепция суммарного вознаграждения 4. Эффективные инструменты управления суммарным вознаграждением персонала: грейдинг, система сбалансированных показателей 5. Концепция социальной ответственности организации и особенности формирования толерантности в коллективе 6. Направления социальной деятельности организаций и факторы социальной среды 7. Удовлетворенность трудом и качество трудовой жизни персонала организации 8. Оценка социального развития организации.	Устный опрос.Оценка правильности выполнения тестовых заданий, упражнений Оценка докладов и реферата Оценка участия в обсуждении проблемных вопросов, участия в дискуссии Оценка участия в работе малых групп	2

№	Наименование раздела (темы) дисциплины	№ и название семинаров / практических занятий / лабораторных работ Элементы практической подготовки.	Вид текущего контроля	Кол-во часов/ форма обучения очно-заочно 2022, 2023, 2024 2025 2026
		Вид инновационных форм занятий: Выступление с докладами или защита реферата с презентацией по теме. «Концепция социальной ответственности организации» . «Направления социальной деятельности организаций и факторы социальной среды» Обсуждение проблемных вопросов, дискуссия. «Структура современных мотивационных пакетов: концепция суммарного вознаграждения» Работа в малых группах на тему: «Направления социальной деятельности организаций и факторы социальной среды. Удовлетворенность трудом и качество трудовой жизни персонала организации». **Элементы практической подготовки:** Проводит аудит человеческих ресурсов организации; Анализирует социально-экономическую эффективность системы и процессов управления персоналом для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом или отдельных ее функций		
Итого				**10**

3.4 Содержание самостоятельной работы обучающихся по дисциплине, структурированное по разделам с указанием отведенного на них количества академических часов и видов самостоятельной работы:

№	Наименование раздела (темы) дисциплины	Вид самостоятельной работы	Кол-во часов очно-заочно 2022, 2023, 2024 2025, 2026
1	Тема 1 Человеческие ресурсы: история развития теории, содержание, измерение.	Изучение рекомендованной учебно-методической литературы. Закрепление пройденного материала по конспектам лекций, учебной и научной литературы. Подготовка к тестированию и к опросу.. Написание доклада или реферата. Подготовка презентации доклада по теме. Подготовка к обсуждению проблемных вопросов и дискуссии. Подготовка ответов на вопросы для обсуждения в «малых группах».	10
2	Тема 2. Стратегические основы управления человеческими ресурсами организации	Изучение рекомендованной учебно-методической литературы. Закрепление пройденного материала по конспектам лекций, учебной и научной литературы. Подготовка к тестированию, контрольной работе. Написание доклада или реферата. Подготовка презентации доклада по теме. Подготовка ответов на вопросы для обсуждения в «малых группах».	10
3	Тема 3. Организационные компоненты управлениячеловеческими ресурсами организации.	Изучение рекомендованной учебно-методической литературы. Закрепление пройденного материала по конспектам лекций, учебной и научной литературы. Подготовка к тестированию, контрольной работе.	10

№	Наименование раздела (темы) дисциплины	Вид самостоятельной работы	Кол-во часов очно-заочно 2022, 2023, 2024 2025, 2026
		Написание доклада или реферата. Подготовка презентации доклада по теме. Подготовка к обсуждению проблемных вопросов и дискуссии. Подготовка ответов на вопросы для обсуждения в «малых группах».	
4	Тема 4. Коммуникационные процессы в управлении человеческими ресурсами.	Изучение рекомендованной учебно-методической литературы. Закрепление пройденного материала по конспектам лекций, учебной и научной литературы. Подготовка к тестированию, контрольной работе. Написание доклада или реферата. Подготовка презентации доклада по теме. Подготовка к обсуждению проблемных вопросов и дискуссии. Подготовка ответов на вопросы для обсуждения в «малых группах».	10
5	Тема 5. Планирование и учет человеческих ресурсов организации. Правовые аспекты управления человеческими ресурсами	Изучение рекомендованной учебно-методической литературы. Закрепление пройденного материала по конспектам лекций, учебной и научной литературы. Подготовка к тестированию, контрольной работе. Написание доклада или реферата. Подготовка презентации доклада по теме. Подготовка к обсуждению	10

№	Наименование раздела (темы) дисциплины	Вид самостоятельной работы	Кол-во часов очно-заочно 2022, 2023, 2024 2025, 2026
		проблемных вопросов и дискуссии. Подготовка ответов на вопросы для обсуждения в «малых группах».	
6	Тема 6. Инновации в управлении человеческими ресурсами организации	Изучение рекомендованной учебно-методической литературы. Закрепление пройденного материала по конспектам лекций, учебной и научной литературы. Подготовка к тестированию, контрольной работе. Написание доклада или реферата. Подготовка презентации доклада по теме. Подготовка к мини- конференции. Подготовка к обсуждению проблемных вопросов и дискуссии.	12
7	Тема 7. Экономика управления человеческими ресурсами организации. Организация, нормирование и регламентация труда в управлении человеческими ресурсами организации	Изучение рекомендованной учебно-методической литературы. Закрепление пройденного материала по конспектам лекций, учебной и научной литературы. Подготовка к тестированию, контрольной работе. Написание доклада или реферата. Подготовка презентации доклада по теме. Подготовка к обсуждению проблемных вопросов и дискуссии. Подготовка ответов на вопросы для обсуждения в «малых группах».	12
8	Тема 8. . Мотива-	Проработка материалов лек-	11,8

№	Наименование раздела (темы) дисциплины	Вид самостоятельной работы	Кол-во часов очно-заочно 2022, 2023, 2024 2025, 2026
	ция, современная структура и системы вознаграждения персонала. Управление социальным развитиеморганизации	ций. Изучение рекомендованной учебно-методической литературы. Подготовка к зачету	
Подготовка к промежуточной аттестации			4
Контактные часы на промежуточную аттестацию			0,2
ИТОГО			86

4. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Самостоятельная работа обучающихся по дисциплине обеспечивается:

№ раздела (темы) дисциплины. Вид самостоятельной работы	Наименование учебно-методических материалов	Количество в библиотеке / ссылка на ЭБС
Тема 1 Человеческие ресурсы: история развития теории, содержание, измерение, концептуальные подходы.	Дейнека, А. В. Управление человеческими ресурсами : учебник / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. – 3-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2021. – 389 с. : ил., табл. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621880 . – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-04494-6. – Текст : электронный.	URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621880
	Ситжанова, А. М. Инновации в управлении человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов : [16+] / А. М. Ситжанова, Т. И. Лабужская. – Москва : Директ-Медиа, 2022. – 244 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=691719 . – Библиогр.: с. 224-227. – ISBN 978-5-4499-3201-3. – DOI 10.23681/691719. – Текст : электронный.	URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=691719

	Современные аспекты маркетинга персонала : учебник : [16+] / С. А. Карташов, А. Б. Конобеева, Д. А. Гурцкой [и др.] ; Академия труда и социальных отношений, Кафедра экономики труда и управления персоналом экономического факультета. – Москва : Директ-Медиа, 2022. – 228 с. : табл., ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=694511 . – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4499-3323-2. – Текст : электронный.	URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=694511
	Богомолова, Т. П. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие (курс лекций, проблемно-тематический курс, тесты и практико-ориентированные задания) : [16+] / Т. П. Богомолова, Э. А. Понуждаев. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 420 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=570245 . – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4475-9883-9. – DOI 10.23681/570245. – Текст : электронный.	URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=570245
Тема 2. Стратегические основы управления человеческими ресурсами организации	Дейнека, А. В. Управление человеческими ресурсами : учебник / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. – 3-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2021. – 389 с. : ил., табл. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621880 . – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-04494-6. – Текст : электронный.	URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621880
	Ситжанова, А. М. Инновации в управлении человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов : [16+] / А. М. Ситжанова, Т. И. Лабужская. – Москва : Директ-Медиа, 2022. – 244 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=691719 . – Библиогр.: с. 224-227. – ISBN 978-5-4499-3201-3. – DOI 10.23681/691719. – Текст : электронный.	URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=691719
	Современные аспекты маркетинга персонала : учебник : [16+] / С. А. Карташов, А. Б. Конобеева, Д. А. Гурцкой [и др.] ; Академия труда и социальных отношений, Кафедра экономики труда и управления персоналом экономического факультета. – Москва : Директ-Медиа, 2022. – 228 с. : табл., ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=694511 . – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4499-3323-2. – Текст : электронный.	URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=694511

	Богомолова, Т. П. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие (курс лекций, проблемно-тематический курс, тесты и практико-ориентированные задания) : [16+] / Т. П. Богомолова, Э. А. Понуждаев. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 420 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=570245 . – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4475-9883-9. – DOI 10.23681/570245. – Текст : электронный.	URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=570245
Тема 3. Организационные компоненты управлениячеловеческими ресурсами организации.	Дейнека, А. В. Управление человеческими ресурсами : учебник / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. – 3-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2021. – 389 с. : ил., табл. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621880 . – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-04494-6. – Текст : электронный.	URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621880
	Ситжанова, А. М. Инновации в управлении человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов : [16+] / А. М. Ситжанова, Т. И. Лабужская. – Москва : Директ-Медиа, 2022. – 244 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=691719 . – Библиогр.: с. 224-227. – ISBN 978-5-4499-3201-3. – DOI 10.23681/691719. – Текст : электронный.	URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=691719
	Современные аспекты маркетинга персонала : учебник : [16+] / С. А. Карташов, А. Б. Конобеева, Д. А. Гурцкой [и др.] ; Академия труда и социальных отношений, Кафедра экономики труда и управления персоналом экономического факультета. – Москва : Директ-Медиа, 2022. – 228 с. : табл., ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=694511 . – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4499-3323-2. – Текст : электронный.	URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=694511
	Богомолова, Т. П. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие (курс лекций, проблемно-тематический курс, тесты и практико-ориентированные задания) : [16+] / Т. П. Богомолова, Э. А. Понуждаев. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 420 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=570245 . – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4475-9883-9. – DOI 10.23681/570245. – Текст : электронный.	URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=570245

Тема 4. Коммуникационные процессы в управлении человеческими ресурсами	Дейнека, А. В. Управление человеческими ресурсами : учебник / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. – 3-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2021. – 389 с. : ил., табл. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621880 . – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-04494-6. – Текст : электронный.	URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621880
	Ситжанова, А. М. Инновации в управлении человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов : [16+] / А. М. Ситжанова, Т. И. Лабужская. – Москва : Директ-Медиа, 2022. – 244 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=691719 . – Библиогр.: с. 224-227. – ISBN 978-5-4499-3201-3. – DOI 10.23681/691719. – Текст : электронный.	URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=691719
	Современные аспекты маркетинга персонала : учебник : [16+] / С. А. Карташов, А. Б. Конобеева, Д. А. Гурцкой [и др.] ; Академия труда и социальных отношений, Кафедра экономики труда и управления персоналом экономического факультета. – Москва : Директ-Медиа, 2022. – 228 с. : табл., ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=694511 . – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4499-3323-2. – Текст : электронный.	URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=694511
	Богомолова, Т. П. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие (курс лекций, проблемно-тематический курс, тесты и практико-ориентированные задания) : [16+] / Т. П. Богомолова, Э. А. Понуждаев. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 420 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=570245 . – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4475-9883-9. – DOI 10.23681/570245. – Текст : электронный.	URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=570245
Тема 5. Планирование и учет человеческих ресурсов организации. Правовые аспекты управления человеческими ресурсами	Дейнека, А. В. Управление человеческими ресурсами : учебник / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. – 3-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2021. – 389 с. : ил., табл. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621880 . – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-04494-6. – Текст : электронный.	URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621880
	Ситжанова, А. М. Инновации в управлении человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов : [16+] / А. М. Ситжанова, Т. И. Ла-	URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=691719

	бужская. – Москва : Директ-Медиа, 2022. – 244 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=691719 . – Библиогр.: с. 224-227. – ISBN 978-5-4499-3201-3. – DOI 10.23681/691719. – Текст : электронный.	
	Современные аспекты маркетинга персонала : учебник : [16+] / С. А. Карташов, А. Б. Конобеева, Д. А. Гурцкой [и др.] ; Академия труда и социальных отношений, Кафедра экономики труда и управления персоналом экономического факультета. – Москва : Директ-Медиа, 2022. – 228 с. : табл., ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=694511 . – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4499-3323-2. – Текст : электронный.	URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=694511
	Богомолова, Т. П. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие (курс лекций, проблемно-тематический курс, тесты и практико-ориентированные задания) : [16+] / Т. П. Богомолова, Э. А. Понуждаев. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 420 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=570245 . – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4475-9883-9. – DOI 10.23681/570245. – Текст : электронный.	URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=570245
Тема 6. Инновации в управлении человеческими ресурсами организации	Дейнека, А. В. Управление человеческими ресурсами : учебник / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. – 3-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2021. – 389 с. : ил., табл. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621880 . – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-04494-6. – Текст : электронный.	URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621880
	Ситжанова, А. М. Инновации в управлении человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов : [16+] / А. М. Ситжанова, Т. И. Лабужская. – Москва : Директ-Медиа, 2022. – 244 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=691719 . – Библиогр.: с. 224-227. – ISBN 978-5-4499-3201-3. – DOI 10.23681/691719. – Текст : электронный.	URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=691719
	Современные аспекты маркетинга персонала : учебник : [16+] / С. А. Карташов, А. Б. Конобеева, Д. А. Гурцкой [и др.] ; Академия труда и социальных отношений, Кафедра	URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=694511

	экономики труда и управления персоналом экономического факультета. – Москва : Директ-Медиа, 2022. – 228 с. : табл., ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=694511 . – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4499-3323-2. – Текст : электронный.	
	Богомолова, Т. П. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие (курс лекций, проблемно-тематический курс, тесты и практико-ориентированные задания) : [16+] / Т. П. Богомолова, Э. А. Понуждаев. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 420 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=570245 . – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4475-9883-9. – DOI 10.23681/570245. – Текст : электронный.	URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=570245
Тема 7. Экономика управления человеческими ресурсами организации. Организация, нормирование и регламента-	Дейнека, А. В. Управление человеческими ресурсами : учебник / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. – 3-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2021. – 389 с. : ил., табл. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621880 . – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-04494-6. – Текст : электронный.	URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621880

	Ситжанова, А. М. Инновации в управлении человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов : [16+] / А. М. Ситжанова, Т. И. Лабужская. – Москва : Директ-Медиа, 2022. – 244 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=691719 . – Библиогр.: с. 224-227. – ISBN 978-5-4499-3201-3. – DOI 10.23681/691719. – Текст : электронный.	URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=691719
	Современные аспекты маркетинга персонала : учебник : [16+] / С. А. Карташов, А. Б. Конобеева, Д. А. Гурцкой [и др.] ; Академия труда и социальных отношений, Кафедра экономики труда и управления персоналом экономического факультета. – Москва : Директ-Медиа, 2022. – 228 с. : табл., ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=694511 . – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4499-3323-2. – Текст : электронный.	URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=694511
	Богомолова, Т. П. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие (курс лекций, проблемно-тематический курс, тесты и практико-ориентированные задания) : [16+] / Т. П. Богомолова, Э. А. Понуждаев. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 420 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=570245 . – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4475-9883-9. – DOI 10.23681/570245. – Текст : электронный.	URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=570245
Тема 8. . Мотивация, современная структура и системы вознаграждения персонала. Управление социальным развитием организации	Дейнека, А. В. Управление человеческими ресурсами : учебник / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. – 3-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2021. – 389 с. : ил., табл. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621880 . – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-04494-6. – Текст : электронный.	URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621880
	Ситжанова, А. М. Инновации в управлении человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов : [16+] / А. М. Ситжанова, Т. И. Лабужская. – Москва : Директ-Медиа, 2022. – 244 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=691719 . – Библиогр.: с. 224-227. – ISBN 978-5-4499-3201-3. – DOI 10.23681/691719. – Текст : электронный.	URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=691719

	Современные аспекты маркетинга персонала : учебник : [16+] / С. А. Карташов, А. Б. Конобеева, Д. А. Гурцкой [и др.] ; Академия труда и социальных отношений, Кафедра экономики труда и управления персоналом экономического факультета. – Москва : Директ-Медиа, 2022. – 228 с. : табл., ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=694511 . – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4499-3323-2. – Текст : электронный.	URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=694511
	Богомолова, Т. П. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие (курс лекций, проблемно-тематический курс, тесты и практико-ориентированные задания) : [16+] / Т. П. Богомолова, Э. А. Понуждаев. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 420 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=570245 . – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4475-9883-9. – DOI 10.23681/570245. – Текст : электронный.	URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=570245

5. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

5.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код компетенции / Индикатор достижения компетенции	Содержание компетенции (или ее части)	Наименование индикатора достижения компетенции	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны:		
			I этап Знать	II этап Уметь	III этап Навык и (или) опыт деятельности
(ОПК-1/ОПК1.1)	Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории	Применяет экономические инструменты для аргументации и обоснования решений в различных сферах профессиональной деятельности	основные современные концепции и направления развития теорий организации и управления человеческими ресурсами;	-использовать современные методологические подходы теорий управления человеческими ресурсами в различных аспектах профессиональной деятельности;	решения прикладных задач в управлении и разработки предложений по решению социально- экономических проблем человеческих ресурсов организации, и выявлять проблемы при анализе социально-экономических конкретных ситуаций управления человеческими ресурсами, находить способы их решения и оценивать ожидаемые результаты
(ОПК-3/ОПК3.1)	Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, со-действовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и	Разрабатывает и реализует обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости	базовые и современные стратегии управления человеческими ресурсами организаций,	находить организационно-управленческие решения по формированию и развитию человеческих ресурсов организации, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия и нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых	планировать и осуществлять мероприятия по формированию и развитию человеческих ресурсов организации, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия, и

Код компетенции / Индикатор достижения компетенции	Содержание компетенции (или ее части)	Наименование индикатора достижения компетенции	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны:		
			I этап Знать	II этап Уметь	III этап Навык и (или) опыт деятельности
	оценивать их последствия			решений	приобретать опыт деятельности по планированию, распределению ответственности и полномочий в реализации мероприятий по управлению человеческими ресурсами организации;

5.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

5.2.1 Описание шкалы оценивания сформированности компетенций

Компетенции на различных этапах их формирования оцениваются шкалой: «зачтено», «не зачтено» в форме зачета.

5.2.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования

Результат обучения по дисциплине	***Критерии и показатели оценивания результатов обучения***			
	«неудовлетворительно»	***«удовлетворительно»***	***«хорошо»***	***«отлично»***
I этап **Знать** основные современные концепции и направлений развития теорий организации и управления человеческими ресурсами (ОПК-1 / ОПК-1.1)	**Фрагментарные знания** основных современных концепций и направлений развития теорийорганизации и управления человеческими ресурсами; / **Отсутствие знаний**	**Неполные знания в области**основных современных концепций и направлений развития теорий организации и управления человеческими ресурсами; -	**Сформированные, но содержащие отдельные пробелы, знания в области**основных современных концепций и направлений развития теорий организации и управления человеческими ресурсами;	**Сформированные и систематические знания в области**основных современных концепций и направлений развития теорий организации и управления человеческими ресурсами;
II этап **Уметь** использовать современные методологические подходы теорий управления человеческими ресурсами в различных аспектах профессиональной деятельности; (ОПК-1 / ОПК-1.1)	**Фрагментарное умение** использования современных методологических подходов теорий управления человеческими ресурсами в различных аспектах профессиональной деятельности; / **Отсутствие умений**	**В целом успешное, но не систематическое умение** использования современных методологических подходов теорий управления человеческими ресурсами в различных аспектах профессиональной деятельности;	**В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение**использовать современные методологические подходы теорий управления человеческими ресурсами в различных аспектах профессиональной деятельности;	**Успешное и систематиче** **ское умение** - использовать современные методологические подходы теорий управления человеческими ресурсами в различных аспектах профессиональной деятельности;
III этап **Владеть навыками** решения прикладных задач в управлении и разработки предложений по решению соци-	**Фрагментарное применение навыков** решения прикладных задач в управлении и разработки предложений по решению социально- экономиче-	**В целом успешное, но не систематическое применениенавыков**решения прикладных задач в управлении и разработки предложений по	**В целом успешное, но сопровождающееся отдельными ошибками применение навыков** решения прикладных задач в управлении и разработки	**Успешное и систематическое применение навыков**решения прикладных задач в управлении и разработки предложений по решению соци-

Результат обучения по дисциплине	*Критерии и показатели оценивания результатов обучения*			
	«неудовлетворительно»	*«удовлетворительно»*	*«хорошо»*	*«отлично»*
ально- экономических проблем человеческих ресурсов организации **(ОПК-1 / ОПК-1.1)**	ских проблем человеческих ресурсов организации/**Отсутствие навыков**	решению социально- экономических проблем человеческих ресурсов организации	предложений по решению социально- экономических проблем человеческих ресурсов организации	ально- экономических проблем человеческих ресурсов организации
I этап **Знать** базовые и современные стратегии управления человеческими ресурсами организаций **(ОПК-3 / ОПК-3.1)**	**Фрагментарные знания**базовых и современных стратегий управления человеческими ресурсами организаций, / **Отсутствие знаний**	**Неполные знания в области**базовых и современных стратегий управления человеческими ресурсами организаций, -	**Сформированные, но содержащие отдельные пробелы, знания в области**базовых и современных стратегий управления человеческими ресурсами организаций,	**Сформированные и систематические знания в области**базовых и современных стратегий управления человеческими ресурсами организаций,

Результат обучения по дисциплине	*Критерии и показатели оценивания результатов обучения*			
	«неудовлетворительно»	*«удовлетворительно»*	*«хорошо»*	*«отлично»*
II этап **Уметь**находить организационно-управленческие решения по формированию и развитию человеческих ресурсов организации, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия и нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений **(ОПК-3 / ОПК-3.1)**	**Фрагментарное умение**находить организационно-управленческие решения по формированию и развитию человеческих ресурсов организации, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия и нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений **/ Отсутствие умений**	**В целом успешное, но не систематическое умение** находить организационно-управленческие решения по формированию и развитию человеческих ресурсов организации, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия и нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений	**В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение**находить организационно-управленческие решения по формированию и развитию человеческих ресурсов организации, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия и нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений	**Успешное и систематиче** **ское умение** - находить организационно-управленческие решения по формированию и развитию человеческих ресурсов организации, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия и нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений
III этап **Владеть навыками-**планировать и осуществлять мероприятия по формированию и развитию человеческих ресурсов организации, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности	**Фрагментарное применение навыков**планировать и осуществлять мероприятия по формированию и развитию человеческих ресурсов организации, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприя-	**В целом успешное, но не систематическое применениенавыков-**планировать и осуществлять мероприятия по формированию и развитию человеческих ресурсов организации, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответ-	**В целом успешное, но сопровождающееся отдельными ошибками применение навыков**планировать и осуществлять мероприятия по формированию и развитию человеческих ресурсов организации, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляе-	**Успешное и систематическое применение навыков**планировать и осуществлять мероприятия по формированию и развитию человеческих ресурсов организации, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществ-

Результат обучения по дисциплине	***Критерии и показатели оценивания результатов обучения***			
	«неудовлетворительно»	***«удовлетворительно»***	***«хорошо»***	***«отлично»***
за осуществляемые мероприятия, **(ОПК-3 / ОПК-3.1)**	тия,	ственности за осуществляемые мероприятия,	мые мероприятия,	ляемые мероприятия,

5.3 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

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины, и включает устный опрос, тестирование, письменные контрольные работы.

1. Что понимается под традиционной системой аттестации работника:
а - процесс оценки эффективности выполнения сотрудником своих должностных обязанностей, осуществляемый непосредственным руководителем;
б - процесс комплексной оценки эффективности выполнения сотрудником своих должностных обязанностей, осуществляемый специально формируемой комиссией в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации работников;
в - процесс оценки выполнения сотрудником своих должностных обязанностей его коллегами.
2. Основой для выработки и принятия решения по стимулированию труда персонала является:
а - оценка личных и деловых качеств;
б - оценка труда;
в - оценка результатов труда;
г - комплексная оценка качества работы.
3. Аттестация работников представляет собой процедуру определения соответствия квалификации, результативности деятельности, уровня знаний и навыков сотрудников, их деловых, личностных и иных значимых качеств требованиям занимаемой должности:
а - верно;
б - частично верно;
в - неверно.
4. Оценка эффективности деятельности подразделений управления персоналом - это системный процесс, направленный на (выберите все правильные ответы):
а - соизмерение затрат и результатов, связанных с деятельностью кадровых служб;
б - соотношение результатов деятельности кадровых служб с итогами деятельности организации в целом;
в - соотношение результатов деятельности кадровых служб с итогами деятельности других подразделений.
5. Для расчета эффективности мероприятий по совершенствованию системы управления персоналом необходимо использовать (можно указать несколько вариантов):
а - авторские методики, принятые в каждой организации;
б - инструкции Центробанка РФ;
в - методические рекомендации.утвержденные Министерством экономики, Министерством финансов и т.п.
6. В организационную структуру продвинутой службы управления персоналом в крупной организации входят следующие подразделения/отделы (укажите что именно):
а - отдел кадров;
б - отдел подготовки кадров;
в - отдел организации труда и зарплаты;
г - бухгалтерия;
д - отдел техники безопасности;
е - отдел социального развития предприятия;
ж - юридический отдел;
з - бюро цен планово-экономического отдела.

7. Выберите из перечисленных ниже элементов те из них, которые не являются подсистемами системы управления персоналом (при необходимости указать несколько):
а - управление стандартизацией;
б - управление нормированием;
в - нормативное обеспечение управления персоналом;
г - управление работой персоналом;
д - управление ресурсами;
е - управление техникой безопасности на производстве.
8. К обеспечивающим подсистемам системы управления персоналом относятся следующие подсистемы (при необходимости указать несколько):
а - линейного руководства;
б - управления транспортным обслуживанием производства;
в - правового обеспечения;
г - информационного обеспечения;
д - делопроизводственного обеспечения;
е - управления ресурсами;
ж - хозяйственного обеспечения.
9. Что включает в себя система управления персоналом (при необходимости указать несколько):
а - функциональные подразделения;
б - функциональные подразделения и их руководителей;
в - функциональные подразделения, их руководителей и линейных руководителей;
г - общее руководство организацией.
10. Главной задачей службы управления персоналом является достижение соответствия рабочей силы в организации рабочим местам (при необходимости указать несколько):
а - с точки зрения их количественной сбалансированности;
б - с точки зрения их качественной сбалансированности;
в - с точки зрения их качественно-количественной сбалансированности.
11. Система целей управления персоналом является основой определения:
а - политики организации;
б - стратегии развития организации;
в - состава функций управления персоналом.
12. Правовой акт, регулирующий трудовые, социально-экономические, профессиональные отношения между работодателем и наемными работниками в организации, есть:
а - трудовое соглашение;
б - трудовой договор;
в - коллективный договор;
г - трудовой контракт.
13. Социальное партнерство - это:
а - отношения власти-подчинения в организации, давления на человека сверху, контроля над распределением материальных благ;
б - отношения, основанные на вырабатываемых в организации совместных ценностях, социальных норм, установок поведения и регламентирующие действия работников без видимого принуждения;
в - отношения конструктивного взаимодействия основных субъектов современных экономических процессов путем согласования их интересов;
г - отношения, основанные на купле-продаже и равновесии интересов продавца и покупателя.
14. Чем определяется эффективность систем управления персоналом организации (при необходимости указать несколько):
а - затратами на функционирование и развитие систем управления персоналом в организации;

б - потерями, связанными с формированием, распределением и использованием трудового потенциала организации;
в - сопоставлением результатов работы службы управления персоналом с затратами на функционирование системы управления персоналом.
15. Организационная культура - это:
а - отношения власти-подчинения в организации, давления на человека сверху, контроля над распределением материальных благ;
б - отношения, основанные на вырабатываемых в организации совместных ценностях, социальных норм, установок поведения и регламентирующие действия работников без видимого принуждения;
в - отношения, основанные на купле-продаже и равновесии интересов продавца и покупателя.
16. Какие качества и навыки нужны сотрудникам кадровой службы для успешного выполнения своих функций (указать при наличие несколько):
а - компетентность в своей профессиональной области;
б - знание общих законов развития организации;
в - профессионализм в области управления организацией.
17. С чем связано возникновение управления персоналом как особого вида деятельности (выбрать и указать только одну группу факторов):
а - ростом масштабов экономических организаций, усилением недовольства условиями труда большинства работников;
б - распространением «научной организации труда», развитием профсоюзного движения, активным вмешательством государства в отношения между наемными работниками и работодателями;
в - ужесточением рыночной конкуренции, активизацией деятельности профсоюзов, государственным законодательным регулированием кадровой работы, усложнением масштабов экономических организаций, развитием организационной культуры.
18. Какой перечень задач точнее характеризует содержание управления персоналом. Выбрать и указать только одну группу задач управления персоналом:
а - использование собственных человеческих ресурсов, разделение труда, укрепление дисциплины труда;
б - контроль за соблюдением трудового законодательства администрацией предприятия;
в - планирование и развитие профессиональной карьеры, стимулирование труда, профессиональное обучение;
г - найм персонала, организация исполнения работы, оценка, вознаграждение и развитие персонала.
19. При предпринимательской организационной стратегии акцент при найме и отборе делается:
а - на поиск инициативных сотрудников с долговременной ориентацией, готовых рисковать и доводить дело до конца;
б - на поиске сотрудников узкой ориентации, без большой приверженности организации на короткое время;
в - на поиске разносторонне развитых сотрудников, ориентированные на достижение больших личных и организационных целей.
2.4. Возрастание роли стратегического подхода к управлению персоналом в настоящее время связано (выбрать и указать только одну группу факторов):
а - с высокой монополизацией и концентрацией российского производства;
б - с регионализацией экономики и целенаправленной структурной
перестройкой занятости;
в - с ужесточением конкуренции во всех ее проявлениях, ускорением темпов изменения параметров внешней среды и возрастанием неопределенности ее параметров во времени.
20. Планы по человеческим ресурсам определяют:

а - политику по набору женщин и национальных меньшинств;
б - политику по отношению к временным работающим;
в - уровень оплаты;
г - оценку будущих потребностей в кадрах.
21. Основными функциями подсистемы развития персонала являются (при необходимости указать несколько):
а - разработка стратегии управления персоналом;
б - работа с кадровым резервом;
в - переподготовка и повышение квалификации работников;
г - планирование и контроль деловой карьеры;
д - планирование и прогнозирование персонала;
е - организация трудовых отношений.
22. Принцип обусловленности функций управления персоналом целями производства подразумевает, что:
а - функции управления персоналом, ориентированные на развитие
производства, опережают функции, направленные на обеспечение
функционирования производства;
б - функции управления персоналом формируются и изменяются не произвольно, а в соответствии с целями производства;
в - необходима многовариантная проработка предложений по формированию системы управления персоналом и выбор наиболее рационального варианта для конкретных условий производства.
23. Принцип комплексности подразумевает:
а - многовариантную проработку предложений по формированию системы управления персоналом и выбор наиболее рационального варианта для конкретных условий производства;
б - учет всех факторов, воздействующих на систему управления персоналом;
в - ориентированность на развитие производства, опережение функций
управление персоналом функций, направленных на обеспечение функционирования производства.43
24. К методам формирования системы управления персоналом относятся (при необходимости указать несколько):
а - метод аналогий;
б - метод структуризации целей;
в - морфологический анализ.
25. Какой метод в области совершенствования управления персоналом получил наибольшее распространение:
а - метод аналогий;
б - метод творческих совещаний.
26. Выделите основные группы методов управления персоналом в организации (при необходимости указать несколько):
а - административные;
б - экономические;
в - статистические;
г - социально-психологические;
д - стимулирования.
27. Какой метод управления персоналом отличается прямым характером воздействия:
а - административные;
б - экономические;
в - социально-психологические.
28. Какие методы имеют косвенный характер управленческого воздействия (при необходимости указать несколько):
а - административные;

б - экономические;
в - социально-психологические.
29. К каким методам управления персоналом Вы отнесете разработку положений, должностных инструкций:
а - административные;
б - экономические;
в - социально-психологические.

Тематика рефератов и докладов по дисциплине:

1. Концепция, принципы и методы управления человеческими ресурсами организации
2. Особенности управления человеческими ресурсами в секторах и отраслях экономики АПК
3. Современные проблемы и инновационные коммуникативного поведения в организации
4. Кадровые программы и кадровое администрирование человеческими ресурсами организации и их особенности в АПК.
5. Особенности человеческого ресурса и человеческого капитала в АПК
6. Особенности управления человеческими ресурсами в секторах и отраслях экономики на основе принципа толерантности с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий
7. Управление организационной культурой в организации, формирование толерантности в условиях социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий в коллективе
8. Обеспечение безопасности и охрана труда в организации
9. Стимулирование роста инновационного потенциала персонала организации.
10. Развитие корпоративного обучения: зарубежный и отечественный опыт
11. Коучинг как технология повышения инновационности менеджеров.
12. История развития научной организации труда
13. Концепция социальной ответственности организации .
14. Направления социальной деятельности организаций и факторы социальной среды.
15. Удовлетворенность трудом и качество трудовой жизни персонала организации.

Тематика презентаций по дисциплине:

1. Историко-генетический анализ теорий управления человеческими ресурсами.
2. Модели и подходы к управлению человеческими ресурсами в контексте стратегического развития организации
3. Управление организационной культурой в организации
4. Организация, нормирование и регламентация труда в управлении человеческими ресурсами организации
5. Разработка и проблемы реализации инновационно-ориентированной мотивационной стратегии управления персоналом.
6. Пролонгированный тренинг: цели, содержание, проблемы проведения.

Перечень тем для дискуссии:

1. Человеческий ресурс в экономическом развитии.
2. Компетентностный подход как основа стратегического управления человеческими ресурсам
3. Как следует руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, как формировать в коллективе толерантное восприятие социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий?
4. Факторы влияния на поведение работников. Как учитывать руководителю коллектива социальные, этнические, конфессиональные и культурные факторы поведения работников?

5. Конфликты и их влияние на поведение человека в организации.
6. Особенности конфликтов на почве социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий в коллективе и пути их профилактики и разрешения
7. Нормирование собственной трудовой деятельности и самоменеджмент
8. Структура современных мотивационных пакетов: концепция суммарного вознаграждения

Проблемно-ситуационные задачи, упражнения, кейсы:

Упражнение 1. «Выбор при поощрении» Что нужно знать для выполнения задания. Поскольку поощрение тесно вплетено в управление персоналом и в организационную ткань, его, как правило, увязывают со стажем работы, заслугами и соблюдением трудовой дисциплины. Фактически оно настолько связано с организационным поведением, что очень немногие вопросы трудовой жизни можно обсуждать, не затрагивая аспекта поощрения.

Начало ситуационного упражнения. Рассмотрев перечень форм поощрения работников, студенты должны самостоятельно составить собственный перечень предпочтений в части поощрения. Можно составить бесконечный перечень форм поощрения на производстве. В приведенном перечне перечислены некоторые из форм поощрения работников.

Завершение упражнения. *Этап первый.*Используя перечень, каждый участник должен составить списки внешних и внутренних форм поощрения.

Затем каждый должен проранжировать пункты перечня (начиная с наиболее значимых и заканчивая наименее важными). Из обоих списков необходимо проранжировать восемь наиболее важных форм поощрения. Сколько из них внешних и сколько внутренних?

Этап второй. Идет обсуждение перечня поощрений в малых группах. Результаты ранжирования обсуждаются в группах. Какие наиболее существенные различия выявлены между индивидуальными и групповыми перечными? Какова роль менеджера при решении вопроса о поощрении подчиненных? Какова цена ошибок, потенциальные проблемы?

Перечень некоторых форм поощрения работников:

- пикники с участием коллектива организации,
- призы,
- задания, требующие определенных навыков и профессионализма,
- возможность отличиться,
- самостоятельность в решении некоторых вопросов,
- надбавка к заработной плате,
- признательность,
- служебный автомобиль,
- оплата развлечений,
- улыбка менеджера,
- обратная связь о результатах,
- обратная связь о продвижении по работе,
- более просторный офис,
- более престижная работа,
- большая вовлеченность в работу,
- премия,
- оплата медицинского страхования,
- участие в принятии решений,
- путешествия за счет организации,
- разрешение выполнить работу от начало и до конца,
- возможность приобрести акции организации,
- оплаченный продолжительный отпуск,
- грант для оплаты учебы (в вузе, колледже),

– публичная похвала,
– престижное место для парковки машины,
– оплаченный обед для семьи в ресторане,
– возможность пользоваться в выходные дни яхтой руководителя,
– благодарственное письмо семье,
– фотография на Доске почета,
– дополнительные выходные дни,
– бесплатная путевка в санаторий, дом отдыха.

Упражнение 2. Планирование карьеры

Начало упражнения. Каждый студент должен выполнить следующее:

1. Нарисуйте горизонтальную линию, которая отражает прошлое, настоящее и будущее вашей карьеры. Отметьте на линии буквой Х то место, где вы сейчас находитесь.

2. Слева от Х, на той части линии, которая отражает ваше прошлое, отметьте события вашей жизни, которые вызвали чувство удовлетворенности.

3. Проверьте эти события и определите решающие факторы, вызвавшие у вас подобные чувства. Напишите как можно больше о каждом событии и вашей реакции на него.

4. Справа от Х, на той части линии, которая отражает ваше будущее, отметьте события, связанные с карьерой, которые, как вы ожидаете, вызовут реальное чувство удовлетворенности. При описании этих событий будьте, насколько это возможно, точны. Если вы можете написать только такие предложения, как «получение работы» или «получение большой зарплаты», то, возможно, ваши надежды, касающиеся карьеры, определены.

5. После определения будущих событий, связанных с карьерой, проранжируйте их от высшего к низшему в соответствии осуществлением и удовлетворенностью, которых вы ожидаете от каждого.

6. Вернитесь назад, к пункту 3. Проранжируйте эти исторические события от высшего к низшему в соответствии с осуществлением и удовлетворенностью, которые обеспечивает каждое событие. Сравните эти две постановки событий. Они проранжированы последовательно? Ожидаете ли вы, что будущее будет отличаться от прошлого источниками осуществления и удовлетворенности? Если будущие ожидаемые источники совершенно отличаются от прошлых и действительных источников, то будете ли вы иметь реальное представление о будущем и что вам нужно для вашей карьеры?

Завершение упражнения. Каждый должен ответить на следующие вопросы и представить их на рассмотрение остальных студентов:

1. Какой из шести пунктов наиболее трудно выполнить? Почему?

2. Каковы основные категории осуществления и удовлетворения?

Кейс. Иван Петров, после обучения в корпоративной школе подготовки менеджеров, стал директором регионального филиала крупной компании, производящей сельскохозяйственную технику. Филиал был образован на базе местного завода, приобретенного головной московской компанией. Один из приоритетов Петрова создание системы управления персоналом. Головная компания известна как один из лидеров в области применения новых методов управления человеческими ресурсами психологического тестирования, платы за знания, 360-градусной аттестации. Работая в течение двух недель с восьми утра до девяти вечера Петров пытался изучить систему управления персоналом, существующую на заводе. Однако его титанические усилия привели к весьма скромному результату оказалось, что завод практическим имел формальных (закрепленных в процедурах) методов управления человеческими ресурсами, а те немногие, что существовали кардинально отличались от представлений Петрова, полученными при обучении, о современном управлении персоналом. Петров выяснил, что подбор новых сотрудников осуществлялся исключительно через знакомых, на заводе не имели представления о планировании карьеры, аттестации, подготовке резерва руководителей. Профессиональное обучение не планировалось, а организовывалось по мере необ-

ходимости руководителями подразделений. Заводские рабочие получают сдельную заработную плату, а сотрудники администрации должностные оклады и ежемесячные премии, составляющие до 40% оклада. Фактический размер премии определяется директором завода и для 95% сотрудников составляет. 40% оклада. Индексация заработной платы производится по решению директора в тот момент, когда, по его словам, «ждать больше нельзя». Во время бесед с руководителями завода, терпящим значительные убытки, Петров попытался поднять тему изменений в области управления персоналом, однако поддержки не получил его собеседники предпочитали обсуждать передачу технологии, предлагая «оставить все как есть до лучших времен» в области управления персоналом, выдвигая в качестве основною аргумента «особые местные условия». Обсуждая ситуацию на заводе с коллегой из другой компании, работающим в этом регионе уже два года, Петров получил похожий совет «не ввязываться в безнадежное дело». Вопросы:

1. Существует ли в данной ситуации потребность в изменении систем управления персоналом? Если «да», то почему?
2. Чем объясняется позиция руководителей завода?
3. Что может сделать в данной ситуации Иван Петров?
4. Предложите систему управления персоналом для данной организации и план по ее внедрению.

3. Задание для самостоятельного выполнения:

Задание 1.Составьте таблицу сравнительных отличий и сходств понятий «персонал», «кадры», «коллектив», «численность персонала», «человеческие ресурсы», «человеческий капитал», используя следующие характеристики: сущность, выполняемые функции, количественный и качественный состав.

Задание 2. Проведите сравнительный анализ на основе сопоставления этнокультурных особенностей управления персоналом различных стран (России,США, Великобритании, Франции, Германии, Швеции, Японии, Китая) через такие элементы, как традиции, корпоративные принципы, мотивации, оплата труда, оценка персонала, нововведения, обучение, расстановка кадров, отметьте их недостатки.

Задание3.Чем определяется выбор современных методологических подходов и технологий управления человеческими ресурсами в сфере Вашей профессиональной деятельности?

Задание4. Раскройте особенности руководства коллективом в сфере Вашей профессиональной деятельности в сфере АПК. Какие современные теории и технологии управления человеческими ресурсами Вы можете применить в сфере Вашей профессиональной деятельности?

Задание 5. Как необходимо строить отношения руководителя и работников с позиций социальной значимости принимаемых решений?

Задание 6. Какие организационно-управленческие решения по формированию и развитию человеческих ресурсов организации в сфере Вашей профессиональной деятельности актуальны сегодня?

Задание 7.Как необходимо проводить аудит человеческих ресурсов в организации? В чем особенности ее проведения в сфере Вашей профессиональной деятельности? Какие цели аудита человеческих ресурсов в сфере Вашей профессиональной деятельности актуальны сегодня?

Задание 8.Какие организационно-управленческие решения необходимы для осуществления диагностики организационной культуры? В чем особенности ее проведения в сфере Вашей профессиональной деятельности?

Задание 9.Как необходимо строить отношения руководителя и работников с позиций социальной значимости принимаемых решений?

Задание 10.Какие организационно-управленческие решения по формированию и развитию человеческих ресурсов организации в сфере Вашей профессиональной деятельности актуальны сегодня?

Задание 11.Как необходимо проводить аудит человеческих ресурсов в организации? В чем особенности ее проведения в сфере Вашей профессиональной деятельности? Какие цели аудита человеческих ресурсов в сфере Вашей профессиональной деятельности актуальны сегодня?

Задание12. Какие организационно-управленческие решения необходимы для осуществления диагностики организационной культуры? В чем особенности ее проведения в сфере Вашей профессиональной деятельности?

Задание13.Выберите проект одной из современных технологий управления человеческими ресурсами и дайте экспертную оценку этапов ее проектирования.

Задание 14. Составьте на основе одной типовых методик и действующей нормативно-правовой базы план проведения аудита в организации. В чем его применения в Вашей профессиональной деятельности;

Задание 15.Разработайте комплекс по диагностике организационной культуры и создания условий оптимально благоприятной профессиональной адаптации работников.

Задание16.Разработайте стратегию управления развития организации на основе теорий мотивации.

Задание 17.Разработайте модель новой управленческой технологии для организации работы коллектива и создайте проект действий по реализации этой модели в практике своей профессиональной деятельности на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды.

Задание 18.Разработайте комплекс условий оптимально благоприятной адаптации работников к модернизации производства и внедрению инноваций .

Задание 19.Разработайте рекомендации по решению проблем обучения персонала и инновационного развития кадрового потенциала организации.

Задание 20.Выберите проект одной из современных технологий управления человеческими ресурсами и дайте экспертную оценку этапов ее проектирования.

Задание21.Составьте на основе одной типовых методик и действующей нормативно-правовой базы план проведения аудита в организации. В чем его применения в Вашей профессиональной деятельности.

Задание22. Разработайте комплекс по диагностике организационной культуры и создания условий оптимально благоприятной профессиональной адаптации работников с учетом их социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий.

Задание 23. Вы – молодой специалист, закончивший вуз по направлению «Менеджмент», прочитали в газете объявление о наборе в организацию специалистов вашего профиля. В объявлении излагается просьба составить резюме и представить его работодателю. Вам необходимо составить резюме.

Задание 24. В организации существует противостояние между группами сотрудников. Представители первой группы – сотрудники, работающие в организации много лет, имеющие опыт и знания в профессиональной сфере на уровне, признанном в профессиональной среде. Вторая группа представлена специалистами не старше 30 лет, активно использующими оборудование и постоянно настаивающими на смене техники на более совершенные модели. Та и другая группа считает, что оппоненты совершенно некомпетентны в тех вопросах, по которым обострено противостояние. Каждая из групп стремится всеми способами «выдавить» другую группу из организации. В чем состоит основная причина конфликта? Что произойдет с организацией, если ее покинет одна из конфликтующих групп? Предложите план мероприятий по разрешению конфликта и урегулированию ситуации.

Если ли особенности в решении этой проблемы в организациях АПК?

Как можно «закрепить»молодежь на селе и в сельском хозяйстве?

Задание 25. Руководитель решил мотивировать своего сотрудника, предложив ему новую творческую задачу, выполнение которой будет способствовать его более полной самореализации. Однако вместо повышения эффективности подчиненного, как предполагал руководитель, между ними возник конфликт. Руководитель предложил своему сотруднику разрабо-

тать проект по новому направлению деятельности организации. Однако обычно ответственный и обязательный сотрудник выразил сопротивление этой задаче. В качестве протеста он приводил такие аргументы: «Я хорошо выполняю те задачи, которые лежат в рамках моей компетенции. Мне нравится, когда мои дела в порядке, а задачи четко и вовремя выполняются. Разрабатывать новый проект означает вступить в «зону некомпетентности», и я буду чувствовать себя дискомфортно. Кроме того, непонятно, какие результаты можно получить при разработке нового проекта, а выполнение привычных для меня задач приносит организации постоянную прибыль». Как вы думаете, в чем состоит причина конфликта между руководителем и начальником отдела? Какую ошибку совершил руководитель при выборе способа мотивации своего сотрудника?

Задание 26. Руководителем небольшой, но динамично развивающейся компании была сформулирована установка на прием новых сотрудников, обязательно молодых, амбициозных и нацеленных на профессиональный рост. Руководитель рассуждал так: «Если сотрудник стремится к успеху, он станет работать не только на себя, но и на компанию, что буде способствовать ее развитию». В течение полутора лет эта политика давала свои плоды, однако к концу второго года возник резкий «обвал» увольнений. При приеме на работу людям обещали карьерный рост, но свободных вакансий на руководящие должности в компании не было. В результате за короткое время организация потеряла самых активных и успешных сотрудников. Как вы думаете, в чем заключалась ошибка руководителя? Какие решения в этой ситуации можно было бы предпринять, чтобы стабилизировать наиболее ценных сотрудников? Если ли особенности в решении этой проблемы в организации АПК? Как можно «стабилизировать» наиболее ценных работников в сельских территориях?

Задание 27.Выберите проект одной из современных технологий управления человеческими ресурсамив организации АПК и дайте экспертную оценку этапов ее проектирования.

Задание 28. Предложите направления решения проблем по развитию человеческих ресурсов организации АПК на основе методологии теории человеческого капитала.

Задание 30.Предложите управленческую модель совершенствования трудового потенциала на предприятии АПК, направления его формирования и использования.

Задание 31.Разработайте рекомендации по решению проблем обучения персонала и инновационного развития кадрового потенциала организации. Как Вы распределите обязанности и кому делегируете полномочия по обучению персонала и инновационному развитию кадрового потенциала? Определите уровень их личной ответственности.

Задание 32.В одной компании рабочие высказывали острую неудовлетворенность заработной платой. Несмотря на то, что их претензии были обоснованными, финансовые возможности компании в тот момент не позволяли увеличить заработную плату. Перед руководством встала задача мотивации рабочих при помощи нематериальных факторов. При этом следовало иметь ввиду, что каждый рабочий трудился на своем участке и конечного результата своего труда видеть не мог. Для того, чтобы нейтрализовать неудовлетворенность персонала или снизить ее уровень, в цеху была организована выставка лучших работ (светильников) наиболее квалифицированных рабочих с указанием, на какой выставке эта продукция была представлена. Кроме того, в цеху были вывешены фотографии крупных компаний, которые купили эти светильники. При помощи таких, в общем-то, не дорогостоящих мер неудовлетворенность рабочих своей заработной платой на некоторый период была снижена. Какие мероприятия Вы еще могли бы предложить в данной ситуации, чтобы снизить неудовлетворенность рабочих низким уровнем заработной платы, если повысить ее компания пока не может? Если ли особенности в решении этой проблемы в организации АПК? Как можно мотивировать работников аграрного сектора экономики?

Задания для подготовки к зачету

ОПК-1/ ОПК-1.1

Знать основные современные концепции и направления развития теорий организации и управления человеческими ресурсами:

Вопросы для оценивания результатов обучения в виде знаний

1. Человеческий ресурс в экономическом развитии. Концептуальные подходы управления человеческим ресурсом.
2. Персонал организации или человеческий ресурс: формирование теории управления человеческими ресурсами
3. Трудовые ресурсы, трудовой потенциал: содержание, формирование, использование и измерение.
4. Человеческий капитал организации, его формирование и измерение отдачи от инвестиций
5. Особенности человеческого ресурса и человеческого капитала в АПК.

Уметь использовать современные методологические подходы теорий управления человеческими ресурсами в различных аспектах профессиональной деятельности:

1. Типовое ситуационное задание. Чем определяется выбор современных методологических подходов и технологий управления человеческими ресурсами в сфере Вашейпрофессиональной деятельности?

2. Типовое ситуационное задание. Раскройте особенности руководства коллективом в сфере АПК. Какие современные теории управления человеческими ресурсами Вы можете применить в сфере Вашейпрофессиональной деятельности?

Навык решения прикладных задач в управлении и разработки предложений по решению социально- экономических проблем человеческих ресурсов организации

1.Типовое задание практической направленности.

Типовое задание практической направленности. Выберите проект одной из современных технологий управления человеческими ресурсами в организации АПК и дайте экспертную оценку этапов ее проектирования.

2.Типовое задание практической направленности.

Кейс. Иван Петров, после обучения в корпоративной школе подготовки менеджеров, стал директором регионального филиала крупной компании, производящей сельскохозяйственную технику. Филиал был образован на базе местного завода, приобретенного голов-ной московской компанией. Один из приоритетов Петрова создание системы управления персоналом. Головная компания известна как один из лидеров в области применения новых методов управления человеческими ресурсами психологического тестирования, платы за знания, 360-градусной аттестации. Работая в течение двух недель с восьми утра до девяти вечера Петров пытался изучить систему управления персоналом, существующую на заводе. Однако его титанические усилия привели к весьма скромному результату оказалось, что за-вод практическим имел формальных (закрепленных в процедурах) методов управления человеческими ресурсами, а те немногие, что существовали кардинально отличались от представлений Петрова, полученными при обучении, о современном управлении персоналом. Петров выяснил, что подбор новых сотрудников осуществлялся исключительно через знакомых, на заводе не имели представления о планировании карьеры, аттестации, подготовке резерва руководителей. Профессиональное обучение не планировалось, а организовывалось по мере необходимости руководителями подразделений. Заводские рабочие получают сдельную заработную плату, а сотрудники администрации должностные оклады и ежемесячные премии, составляющие до 40% оклада. Фактический размер премии определяется директором завода и для 95% сотрудников составляет. 40% оклада. Индексация заработной платы производится по решению директора в тот момент, когда, по его словам, «ждать больше нельзя». Во время бесед с руководителями завода, терпящим значительные убытки, Петров попытался поднять тему изменений в области управления персоналом, однако под-держки не получил его собеседники предпочитали обсуждать передачу технологии, предла-гая «оставить все как есть до лучших времен» в

области управления персоналом, выдвигая в качестве основною аргумента «особые местные условия». Обсуждая ситуацию на заводе с коллегой из другой компании, работающим в этом регионе уже два года, Петров получил похожий совет «не ввязываться в безнадежное дело». Вопросы:

1. Существует ли в данной ситуации потребность в изменении систем управления персоналом? Если «да», то почему?

2.Чем объясняется позиция руководителей завода?

3.Что может сделать в данной ситуации Иван Петров?

4.Предложите систему управления персоналом для данной организации и план по ее внедрению

ОПК-3

Знать базовые и современные стратегии управления человеческими ресурсами организаций:

1. Стратегия управления человеческими ресурсами и ее место в системе стратегического управления организацией. Модели и подходы к управлению человеческими ресурсами в контексте стратегического развития организации.
2. Компетентностный подход как основа стратегического управления человеческими ресурсами.
3. Кадровые программы и кадровое администрирование человеческими ресурсами организации и их особенности в АПК.
4. Организационные структуры и особенности взаимодействия персонала. Принцип толерантности в управлении персоналом
5. Концепция, принципы и методы управления человеческими ресурсами организации
6. Система управления персоналом, ее место в организационной структуре, функциональные подсистемы.
7. Особенности управления человеческими ресурсами в секторах и отраслях экономики.
8. Факторы влияния на поведение работников. Особенности управления трудовым поведением работников в АПК.
9. Особенности управления человеческими ресурсами в секторах и отраслях экономики АПК
10. Коммуникативное поведение в организации.
11. Теории и типы лидерства в организациях. Особенности формирования готовности у лидера толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в коллективе.
12. Трудовая мотивация: содержание, факторы и механизм реализации. Теории мотивации трудовой деятельности. Учет социальных, этнических, конфессиональных и культурных факторов в трудовой мотивации.
13. Структура современных мотивационных пакетов: концепция суммарного вознаграждения. Эффективные инструменты управления суммарным вознаграждением персонала: грейдинг, система сбалансированных показателей.
14. Рабочие группы, команды и командный менеджмент.
15. Конфликты и их влияние на поведение человека в организации: пути их профилактики и разрешения.
16. Управление организационной культурой и направления ее совершенствования
17. Кадровые процессы и технологии управления человеческими ресурсами организации
18. Маркетинг персонала Технология отбора, набора и приема персонала. Увольнение и сокращение персонала.
19. Адаптация, обучение и развитие персонала. Оценка и аттестация персонала

20. Обеспечение безопасности и охрана труда. Система трудового права, способы и принципы правового регулирования. Субъекты трудового права, их права и обязанности.
21. Трудовой договор: содержание, условия заключения, законодательные требования.
22. Социальное партнерство в сфере труда в РФ. Порядок заключения коллективного договора.
23. Дисциплина труда: содержание и правовое регулирование. Особенности управления дисциплиной труда на предприятиях АПК.
24. Менеджмент инноваций и управление человеческими ресурсами организации. Сущность и содержание процесса инновационного развития кадрового потенциала организации
25. Методы и технологии инновационного развития кадрового потенциала организации
26. Экономика формирования персонала организации. Экономика развития персонала организации. Экономика рабочего времени.
27. Оценка производительности труда.
28. Контроллинг и аудит в трудовой сфере.
29. Служба управления человеческими ресурсами: оценка затрат.
30. Организация, нормирование и регламентация труда в управлении человеческими ресурсами организации. История развития научной организации труда.
31. Организация процесса и материальных условий труда. Организация обслуживания рабочих мест, средств труда, предметов труда, работников.
32. Нормирование как основа эффективной организации трудового процесса. Нормирование собственной трудовой деятельности и самоменеджмент.
33. Факторы социальной среды и направления социальной деятельности организаций.
34. Социальная ответственность организации и задачи управления человеческими ресурсами.
35. Удовлетворенность трудом и качество трудовой жизни персонала организации
36. Оценка социального развития организации.

Уметь находить организационно-управленческие решения по формированию и развитию человеческих ресурсов организации, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия и нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений:

1. Типовое ситуационное задание. Как необходимо строить отношения руководителя и работников с позиций социальной значимости принимаемых решений?

2. Типовое ситуационное задание. Какие организационно-управленческие решения по формированию и развитию человеческих ресурсов организации в сфере Вашей профессиональной деятельности актуальны сегодня?

Навык планировать и осуществлять мероприятия по формированию и развитию человеческих ресурсов организации, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия,

1. Задание практической направленности. Разработайте комплекс условий оптимально благоприятной профессиональной адаптации работников с учетом их социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий.

2. Типовое задание практической направленности. Разработайте рекомендации по решению проблем обучения персонала и инновационного развития кадрового потенциала организации. Как Вы распределите обязанности и кому делегируете полномочия по обуче-

нию персонала и инновационному развитию кадрового потенциала? Определите уровень их личной ответственности.

Оценочные средства закрытого и открытого типа для целей текущего контроля и промежуточной аттестации

ОПК- 1 Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории
ОПК-1.1 Применяет экономические инструменты для аргументации и обоснования решений в различных сферах профессиональной деятельности
Задания открытого типа: 1. Повышение способности организации изменять численность работников в соответствии с изменениями объемов оказываемых услуг/производимых товаров путем использования добавочных или альтернативных источников рабочей силы представляет собой _____ *Правильный ответ: численную адаптацию рабочей силы* 2. Основой для выработки и принятия решения по стимулированию труда персонала является_____ *Правильный ответ: оценка результатов труда* 3. Основной штатный состав квалифицированных работников организации – это _____ *Правильный ответ: кадры* 4. _____ - непрерывный процесс улучшения качественных характеристик человеческого потенциала (знаний, навыков, мотиваций, ценностей, способностей работников) для реализации стратегий организации и усиления ее конкурентных преимуществ. *Правильный ответ: Развитие человеческих ресурсов* 5. _____— систематический процесс изменения поведения работников в направлении улучшения возможностей достижения целей организации. *Правильный ответ: Тренинг* 6. Общая последовательность этапов развития работника в организации, динамика положения и активности личности в трудовой деятельности – это _____ *Правильный ответ: карьера* 6._____– временно созданные из специалистов разных профилей и уровней для решения проблем, возникающих на «стыках» между профессиональными группами, функциональными подразделениями и производственными структурами. *Правильный ответ: Проблемно – целевые группы* 7. _____определяется осознанием сотрудниками общих целей и задач организации. *Правильный ответ: Социальный климат* 8. _____– форма обучения, в процессе которого закрепляются на практике профессиональные знания, умения и навыки, полученные в результате теоретической подготовки. *Правильный ответ: Стажировка* 9._____– готовность руководителей и работников вступать в необходимые для дела рабочие контакты для совместного решения возникающих проблем. *Правильный ответ: Функциональная установка* 10. _____капитал организации - совокупность интеллектуального капитала, морального и

социального капиталов, определяющий степень готовности организации к изменениям.
Правильный ответ: Человеческий
10. Набор специалистов с ярко выраженной профессиональной мотивацией подразумевает стратегия _____
Правильный ответ: «Акцент на талантах»
11. Согласно Гарвардской модели системы управления человеческими ресурсами, выбор HR-инструментария может способствовать _____
Правильный ответ: Благосостоянию как отдельного индивидуума, так и общества в целом
12. Фаза _____ — создание у персонала ощущения «стратегического дискомфорта», связанного с осознанием, что личная судьба работников зависит от выживания фирмы, обусловленного радикальными изменениями в стратегии управления.
Правильный ответ: агитации
13. _____ – действия, направленные на достижение соответствия персонала задачам работы организации, проводящиеся с учетом конкретного этапа развития организации.
Правильный ответ: Кадровые мероприятия
14. Формирование стратегии _____ — способ, предполагающий что каждое подразделение разрабатывает собственную стратегию и планы мероприятий, которые интегрируются в единый план организации.
Правильный ответ: «снизу-вверх»
15. _____ кадровой политики – принцип формирования кадровой политики, предполагающий, что любые затраты на мероприятия в этой области должны окупаться через результаты хозяйственной деятельности.
Правильный ответ: Эффективность

Задания закрытого типа:

1. Укрепляя авторитет, менеджер должен следить за тем, чтобы он не подавлял, не сковывал инициативу подчиненных. Какой из приведенных разновидностей псевдоавторитета (ложного авторитета) лишает людей уверенности, инициативы, порождает перестраховку и даже нечестность:
а) авторитет расстояния — руководитель считает, что его авторитет возрастает, если он дистанцируется от подчиненных и держится с ними официально;
б) авторитет доброты — "всегда быть добрым". Доброта снижает требовательность;
в) авторитет педантизма — руководитель прибегает к мелочной опеке и жестко определяет подчиненным все стадии выполнения задания, тем самым сковывая их творчество и инициативу;
г) авторитет чванства — руководитель высокомерен, гордится и старается всюду подчеркнуть свои бывшие или мнимые нынешние заслуги;
д) авторитет подавления — руководитель прибегает к угрозам, вселяет страх в подчиненных, ошибочно полагая, что такие приемы укрепят его авторитет.
Правильный ответ: д
2. Перечислите возможные программы поддержки развития сотрудника, если он стремится установить и закрепить основу для будущего продвижения (более одного правильного ответа):
а) обучение
б) вознаграждение сотрудника
в) горизонтальное перемещение
г) досрочное увольнение или добровольный выход в отставку
д) аттестация сотрудника
е) понижение в должности
Правильный ответ: а, в
3. Основными функциями подсистемы развития персонала являются:
а) разработка стратегии управления персоналом
б) организация трудовых отношений
в) переподготовка и повышение квалификации работников

г) планирование и контроль деловой карьеры
д) работа с кадровым резервом
е) планирование и прогнозирование персонала
Правильный ответ: в, г, д
4. Установите соответствие между показателями эффективности работы персонала и критериями оценки

1	Количественные показатели	А	Отсутствие опозданий и прогулов
2	Качественные показатели	Б	Производительность труда
3	Потери рабочего времени	В	Регулярное повышение квалификации
4	Профессиональное развитие работника	Г	Отсутствие ошибок в работе

Правильный ответ: 1 – Б, 2 – Г, 3 – А, 4 – В

5. Укажите последовательность этапов отбора персонала
а. медицинский осмотр
б. тесты по найму
в. заполнение бланка заявления
г. принятие решения
д. проверка рекомендаций и послужного списка
е. предварительная отборочная беседа
ж. беседа по найму
Правильный ответ: 1 – е, 2 – ж, 3 – б, 4 – а, 5 – д, 6 – г, 7 – в

ОПК – 3 Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия;

ОПК – 3.1 Разрабатывает и реализует обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости

Задания открытого типа:

1. _____ — ценностные установки персонала, которые связаны с всемерной ориентацией всех и каждого на качество, а для этого каждый из промежуточных продуктов должен быть максимально качественным.
Правильный ответ: «Управление качеством»
2. _____ — планирование человеческих ресурсов, которое призвано обеспечить оптимальное раскрытие потенциала наемных работников и их мотивацию в условиях противоречивости требований, вытекающих, с одной стороны, из задач, стоящих перед организацией, а с другой, — из интересов и потребностей работников.
Правильный ответ: Кадровое планирование
3. _____ кадровая политика – система правил и норм, которая характеризуется наличием у руководства организации обоснованных прогнозов ее развития и соответствующих им методов и средств воздействия на персонал.
Правильный ответ: Активная
4. Управление _____ — концепция, заключающаяся в том, что люди рассматриваются как достояние компании в конкурентной борьбе, которое надо размещать, мотивировать, развивать вместе с другими ресурсами, чтобы достичь стратегических целей организации.
Правильный ответ: человеческими ресурсами
5. _____ цели кадровой политики – цели, которые заключаются в улучшении мате-

риального и нематериального положения работников предприятия.
Правильный ответ: Социальные
6. Верно ли утверждение? Отношение к персоналу как к ресурсу предполагает осознание проблемы дефицита квалифицированного и высококвалифицированного персонала, что приводит к конкурентной борьбе за знания, навыки, способности на рынке труда
Правильный ответ: да
7. _____ как этап проектирования кадровой политики – формулирование общих принципов и целей работы с персоналом в соответствии с целями и ценностями организации.
Правильный ответ: Нормирование
8. _____ кадровая политика – система правил и норм, которая характеризуется тем, что организация включает новый персонал только с низшего должностного уровня, а последующее замещение происходит из числа работников организации.
Правильный ответ: Закрытая
9. Верно ли утверждение? Отношение к персоналу как к ресурсу предполагает отход от представления о персонале как «даровом капитале»
Правильный ответ: да
10. _____ кадровой политики – принцип формирования кадровой политики, предполагающий качественный анализ выбранных вариантов решения, особенно в тех случаях, когда имеется ряд взаимоисключающих методик.
Правильный ответ: Методичность
11. _____ модель организации — модель формирования такой организации, в которой имеется внутреннее единство целей организации и каждого ее члена, что позволяет получить эффект команды.
Правильный ответ: Органическая
12. _____ как этап проектирования кадровой политики – отработка мер по развитию и использованию знаний, умений и навыков персонала, оценка эффективности этих мер с целью разработки процедур диагностики и прогнозирования кадровой ситуации.
Правильный ответ: Мониторинг персонала
13. _____ кадровой политики – принцип формирования кадровой политики, предполагающий учет взаимозависимости и взаимосвязи отдельных составляющих этой работы.
Правильный ответ: Системность
14. _____ – стратегический инструмент, позволяющий ориентировать персонал на общие цели, мобилизовать инициативу работников и облегчить общение между ними.
Правильный ответ: Культура организации
15. _____ как этап проектирования кадровой политики – построение системы кадровых технологий с целью разработки программ, путей решения задач кадровой работы, конкретизированных с учетом условий нынешних и возможных изменений ситуации.
Правильный ответ: Программирование

Задания закрытого типа

1. Как добиться уменьшения предложение работников в организации (привести численность в соответствие с ее реальными потребностями), не прибегая к увольнениям:
а) перевод части сотрудников на сокращенный рабочий день или рабочую неделю
б) использовать лизинг рабочей силы
в) прекращение приема на работу
г) переобучение персонала
д) использование гибких режимов работы
е) заключение краткосрочных контрактов
Правильный ответ: а
2. Эффективность, связанная со способностью команды создавать, поддерживать и использовать потенциал сотрудничества с внешней средой для достижения целей командной деятельности, это степень:
а) эффективности выполнения закрепленных функций и социальных ролей;

б) эффективности команды как совокупности индивидов;
в) эффективности взаимодействия команды с внешней средой;
г) эффективности внутриорганизационного взаимодействия команды;
д) индивидуальной эффективности членов команды.
Правильный ответ: а, в
3. Характеристиками «ядра» персонала являются:
а) неудобные дни и часы работы
б) негарантированное пенсионное обеспечение
в) гарантия занятости на длительную перспективу
г) стопроцентная оплата больничных листов и отпусков
д) защищенность рабочего места от влияния рынка
е) гарантированное обучение и переквалификация за счет работодателя
Правильный ответ: в, г, д, е
4. **Укажите последовательность, в которой расположены потребности человека, согласно теории мотивации А. Маслоу (начиная с низшего уровня)**
а. потребности в уважении
б. потребности в безопасности
в. потребности в самоактуализации
г. физиологические потребности
д. социальные потребности
Правильный ответ: 1 – в, 2 – д, 3 – а, 4 – б, 5 – г
5. Сопоставьте каждый термин и соответствующее ему определение

Термин	Определение
1. Пассивная кадровая политика	A. Степень общей и специальной профессиональной подготовки работника, обладающего необходимыми знаниями, умением и навыками для выполнения определенных видов работ
2. Политика в области персонала	B. Система целей, принципов, критериев, форм, методов работы с персоналом, связанных с восприятием персонала
3. Квалификация	C. Система правил и норм, которая характеризуется тем, что у руководства организации имеется программа действий в отношении персонала, и кадровая работа сводится в лучшем случае к ликвидации негативных последствий.
4. Эффективность деятельности команды	D. Процедура назначения, в рамках которой место работы, должность конкретного работника могут меняться по горизонтали при повышении им своей квалификации.
5. Ротация кадров	E. Величина прироста успешности команды по следующим показателям: стабильное достижение заданного результата в установленный срок; стабильный уровень качества работ.

Правильный ответ: 1 – C, 2 – B, 3 – A, 4 –E, 5 – D

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

Оценка знаний, умений, навыка и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций по дисциплине проводится в форме текущего контроля и промежуточной аттестации.

Текущий контроль проводится в течение семестра с целью определения уровня усвоения обучающимися знаний, формирования умений и навыков, своевременного выявления преподавателем недостатков в подготовке обучающихся и принятия необходимых мер по ее корректировке, а так же для совершенствования методики обучения, организации учебной работы и оказания обучающимся индивидуальной помощи.

К текущему контролю относятся проверка знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся:

- на занятиях (опрос, решение задач, деловая игра, круглый стол, тестирование (письменное или компьютерное), ответы (письменные или устные) на теоретические вопросы, решение практических задач и выполнение заданий на практическом занятии, выполнение и защита лабораторных работ, выполнение контрольных работ);
- по результатам выполнения индивидуальных заданий (реферат, презентация);
- по результатам проверки качества конспектов лекций, рабочих тетрадей и иных материалов;
- по результатам отчета обучающихся в ходе индивидуальной консультации преподавателя, проводимой в часы самостоятельной работы, по имеющимся задолженностям.

Для достижения комплексная оценка качества учебной работы обучающихся внедрена балльно-рейтинговой системы оценки учебных достижений обучающихся.

Балльно-рейтинговая система оценки учебных достижений обучающихся направлена на решение следующих задач:

- повышение мотивации обучающихся к освоению образовательных программ путем более высокой дифференциации оценки их учебной работы;
- повышение уровня организации образовательного процесса в университете.

Порядок начисления баллов доводятся до сведения каждого обучающегося в начале семестра изучения дисциплины.

Максимальная сумма (100 баллов), набираемая студентом по дисциплине включает две составляющие:

- первая составляющая – оценка регулярности, своевременности и качества выполнения студентом учебной работы по изучению дисциплины в течение периода изучения дисциплины (семестра, или нескольких семестров) (сумма – не более 85 баллов). Баллы, характеризующие успеваемость студента по дисциплине, набираются им в течение всего периода обучения за изучение отдельных тем и выполнение отдельных видов работ.
- вторая составляющая – оценка знаний студента по результатам промежуточной аттестации (не более 15 –баллов).

Общий балл текущего контроля складывается из следующих составляющих:

- посещаемость – студенту, посетившему все занятия, начисляется 20 баллов;
- выполнение заданий по дисциплине в течение семестра в соответствии с учебным планом. Студенту, выполнившему в срок и с высоким качеством все требуемые задания, начисляется максимально 20 баллов;
- контрольные мероприятия – максимальная оценка 25 баллов.
- бонусы - 20 балов. До проведения промежуточной аттестации преподаватель может в качестве поощрения начислить обучающемуся до 20 дополнительных (бонусных) баллов за проявление академической активности в ходе изучения дисциплины, выполнение индивидуальных заданий с оценкой «отлично», активное участие в групповой проектной работе, непосредственное участие в НИРС и т.п. Начисление бонусных баллов производится на последнем занятии.

Максимальная сумма баллов, набираемая студентом по дисциплине Социология, закрываемой семестровой аттестацией, равна 100.

ГРАФИК контрольных мероприятий текущего контроля
по дисциплине Управление человеческими ресурсами

№ и наименование темы контрольного мероприятия	Формируемая компетенция	Индикатор достижения компетенции	Этап формирования компетенции	Форма контрольного мероприятия (тест, контрольная работа, устный опрос, коллоквиум, деловая игра и т.п.)	Месяц проведения контрольного мероприятия	№ и наименование темы контрольного мероприятия
Тема 1 Человеческие ресурсы: история развития теории, содержание, подходы, измерение **Тема 2.** Стратегические основы управления человеческими ресурсами организации	ОПК-1; ОПК-3;	ОПК 1.1 ОПК 3.3	**I этап**	Оценка правильности выполнения тестовых заданий, упражнений, заданий	1 -занятие	5 5
Тема 3. Организационные компоненты управления **Тема 4.** Коммуникационные процессы в управлении человеческими ресурсами организации	ОПК-1; ОПК-3;	**ОПК 1.1** **ОПК 3.3**	**I этап** **I Iэтап**	Оценка правильности выполнения тестовых заданий, упражнений, аний	2 -занятие	5 5
Тема 5. Планирование и учет человеческих ресурсов организации. Правовые аспекты управления человеческими ресурсами **Тема 6.** Инновации в управлении человеческими ресурсами организации	ОПК-1; ОПК-3;	**ОПК 1.1** **ОПК 3.3**	**I этап** **I Iэтап** **I IIэтап**	Оценка правильности выполнения тестовых заданий, упражнений аний	3 -занятие	5 5
Тема 7. Экономика управления человеческими ресурсами организации. Организация,нормирование и регламентация труда в управлении человеческими ресурсами организации **Тема 8.** Мотивация, современная структура и системы вознаграждения персо-	ОПК-1; ОПК-3;	**ОПК 1.1** **ОПК 3.3**	**I Iэтап** **I IIэтап**	Оценка правильности выполнения тестовых заданий, упражнений аний	4 -занятие	5 5

нала. Управление социальным развитием организации						

Оценка знаний студентов по результатам промежуточной аттестации (зачет) для студентов очной формы обучения

Количество баллов	Результат
13-15	ставится студенту, ответ которого содержит: глубокое знание программного материала, а также основного содержания и новаций лекционного курса но сравнению с учебной литературой; знание концептуально-понятийного аппарата всего курса; знание монографической литературы по курсу, а также свидетельствует о способности: самостоятельно критически оценивать основные положения курса; увязывать теорию с практикой.
10-12	ставится студенту, ответ которого свидетельствует: о полном знании материала по программе; о знании рекомендованной литературы; а также содержит в целом правильное, но не всегда точное и аргументированное изложение материала.
7-9	ставится студенту, ответ которого содержит: поверхностные знания важнейших разделов программы и содержания лекционного курса; затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии курса; стремление логически четко построить ответ, а также свидетельствует о возможности последующего обучения.
1-6	ставится, если студент затрудняется с правильной оценкой предложенной задачи, дает неполный ответ, требующий наводящих вопросов преподавателя, выбор алгоритма решения задачи возможен при наводящих вопросах преподавателя.
0	ставится, если студент не отвечает ни на один из поставленных вопросов или не явился на промежуточную аттестацию.

Если в семестре предусмотрена сдача зачета, то по результатам работы в семестре студенту очного обучения выставляется:

- «зачтено» - от 40 до 59 баллов;
- «не зачтено» - менее 40 баллов.

Добор баллов. В случае пропуска студентом семестрового контрольного мероприятия по уважительной причине преподаватель должен предоставить студенту возможность сдать данную тему.

Суммы баллов, набранные студентом по результатам каждого текущего контроля, заносятся преподавателем, в соответствующую форму единой ведомости, используемую в течение всего семестра, которая хранится в деканате.

Итоги текущего контроля подводятся в последний рабочий день каждого месяца изучения дисциплины, копии передаются в деканат. Оригинал ведомости хранится у преподавателя до завершения изучения дисциплины, и затем, передается в деканат. Копия ведомости хранится на кафедре.

Преподаватель ведет журнал учета данных текущего контроля, своевременно доводит до сведения студентов информацию, содержащуюся в журнале и предоставляет в деканат в по-

следний рабочий день месяца. Итоги промежуточной аттестации вносятся преподавателем в ведомость учета итогового рейтинга по дисциплине и в обязательном порядке доводятся до сведения студентов.

До проведения промежуточной аттестации всем обучающимся предоставляется возможность добора баллов с целью достижения порогового значения (40 балов) или, при наличии документально подтвержденной уважительной причины пропусков занятий, повышения уровня оценки.

Виды контрольных мероприятий для добора баллов преподаватель устанавливает индивидуально для каждого обучающегося.

Процедура промежуточной аттестации проходит в соответствии с Положением о текущем контроле и промежуточной аттестации обучающихся.

Промежуточная аттестация осуществляется, в конце каждого семестра и представляет собой итоговую оценку знаний по дисциплине **в виде выставления зачета.** Промежуточная аттестация может проводиться в устной, письменной форме.

Итоговый рейтинг по дисциплине отражает качество освоения обучающимся учебного материала. Максимальная сумма баллов, которая может быть учтена в индивидуальном рейтинге обучающегося в семестре по каждой дисциплине, не может превышать 100 баллов (включая бонусные баллы). Практика (учебная, производственная), НИРС и курсовая работа (проект) рассматриваются как самостоятельная учебная дисциплина.

Аттестационные испытания проводятся преподавателем, ведущим лекционные занятия по данной дисциплине, или преподавателями, ведущими практические и лабораторные занятия (кроме устного экзамена). Присутствие посторонних лиц в ходе проведения аттестационных испытаний без разрешения ректора или проректора не допускается (за исключением работников университета, выполняющих контролирующие функции в соответствии со своими должностными обязанностями). В случае отсутствия ведущего преподавателя аттестационные испытания проводятся преподавателем, назначенным письменным распоряжением по кафедре.

Инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья, имеющие нарушения опорно-двигательного аппарата, могут допускаться на аттестационные испытания в сопровождении ассистентов-сопровождающих.

Во время аттестационных испытаний обучающиеся могут пользоваться рабочей программой дисциплины, а также с разрешения преподавателя справочной и нормативной литературой, калькуляторами.

Время подготовки ответа при сдаче зачета в устной форме должно составлять не менее 40 минут (по желанию обучающегося ответ может быть досрочным). Время ответа – не более 15 минут.

Устный опрос – наиболее распространенный метод контроля знаний студентов, предусматривающий уровень овладения компетенциями, в т. ч. полноту знаний теоретического контролируемого материала.

При устном опросе устанавливается непосредственный контакт между преподавателем и студентом, в процессе которого преподаватель получает широкие возможности для изучения индивидуальных особенностей усвоения студентами учебного материала.

Устный опрос по дисциплине проводится на основании самостоятельной работы студента по каждому разделу. Вопросы представлены в планах лекций по дисциплине.

Различают фронтальный, индивидуальный и комбинированный опрос. *Фронтальный* опрос проводится в форме беседы преподавателя с группой. Он органически сочетается с повторением пройденного, являясь средством для закрепления знаний и умений. Его достоинство в том, что в активную умственную работу можно вовлечь всех студентов группы. Для этого вопросы должны допускать краткую форму ответа, быть лаконичными, логически увязанными друг с другом, даны в такой последовательности, чтобы ответы студентов в совокупности могли раскрыть содержание раздела, темы. С помощью фронтального опроса преподаватель имеет возможность проверить выполнение студентами домашнего задания, выяснить готов-

ность группы к изучению нового материала, определить сформированность основных понятий, усвоение нового учебного материала, который только что был разобран на занятии. Целесообразно использовать фронтальный опрос также перед проведением практических работ, так как он позволяет проверить подготовленность студентов к их выполнению.
Вопросы должны иметь преимущественно поисковый характер, чтобы побуждать студентов к самостоятельной мыслительной деятельности.
Индивидуальный опрос предполагает объяснение, связные ответы студентов на вопрос, относящийся к изучаемому учебному материалу, поэтому он служит важным средством развития речи, памяти, мышления студентов. Чтобы сделать такую проверку более глубокой, необходимо ставить перед студентами вопросы, требующие развернутого ответа.
Вопросы для индивидуального опроса должны быть четкими, ясными, конкретными, емкими, иметь прикладной характер, охватывать основной, ранее пройденный материал программы. Их содержание должно стимулировать студентов логически мыслить, сравнивать, анализировать сущность явлений, доказывать, подбирать убедительные примеры, устанавливать причинно-следственные связи, делать обоснованные выводы и этим способствовать объективному выявлению знаний студентов. Вопросы обычно задают всей группе и после небольшой паузы, необходимой для того, чтобы все студенты поняли его и приготовились к ответу, вызывают для ответа конкретного студента.
Для того чтобы вызвать при проверке познавательную активность студентов всей группы, целесообразно сочетать индивидуальный и фронтальный опрос.
Длительность устного опроса зависит от учебного предмета, вида занятий, индивидуальных особенностей студентов.
В процессе устного опроса преподавателю необходимо побуждать студентов использовать при ответе схемы, графики, диаграммы.
Заключительная часть устного опроса – подробный анализ ответов студентов. Преподаватель отмечает положительные стороны, указывает на недостатки ответов, делает вывод о том, как изучен учебный материал. При оценке ответа учитывает его правильность и полноту, сознательность, логичность изложения материала, культуру речи, умение увязывать теоретические положения с практикой, в том числе и с будущей профессиональной деятельностью.

Критерии и шкалы оценивания устного опроса

Критерии оценки при текущем контроле	Оценка
Студент отсутствовал на занятии или не принимал участия. Неверные и ошибочные ответы по вопросам, разбираемым на семинаре	«неудовлетворительно»
Студент принимает участие в обсуждении некоторых проблем, даёт расплывчатые ответы на вопросы. Описывая тему, путается и теряет суть вопроса. Верность суждений, полнота и правильность ответов – 40-59 %	«удовлетворительно»
Студент принимает участие в обсуждении некоторых проблем, даёт ответы на некоторые вопросы, то есть не проявляет достаточно высокой активности. Верность суждений студента, полнота и правильность ответов 60-79%	«хорошо»
Студент демонстрирует знание материала по разделу, основанные на знакомстве с обязательной литературой и современными публикациями; дает логичные, аргументированные ответы на поставленные вопросы. Высокая активность студента при ответах на вопросы преподавателя, активное участие в проводимых дискуссиях. Правильность ответов и полнота их раскрытия должны составлять более 80%	«отлично»

Тестирование. Основное достоинство ***тестовой формы контроля*** – простота и скорость, с которой осуществляется первая оценка уровня обученности по конкретной теме, позволяю-

щая, к тому же, реально оценить готовность к итоговому контролю в иных формах и, в случае необходимости, откорректировать те или иные элементы темы. Тест формирует полноту знаний теоретического контролируемого материала.

Критерии и шкалы оценивания тестов

Критерии оценки при текущем контроле
процент правильных ответов менее 40 (по 5 бальной системе контроля – оценка «неудовлетворительно»);
процент правильных ответов 40 – 59 (по 5 бальной системе контроля – оценка «удовлетворительно»)
процент правильных ответов 60 – 79 (по 5 бальной системе контроля – оценка «хорошо»)
процент правильных ответов 80-100 (по 5 бальной системе контроля – оценка отлично»)

Критерии и шкалы оценивания рефератов (докладов)

Оценка	Профессиональные компетенции	Отчетность
5	Работа выполнена на высоком профессиональном уровне. Полностью соответствует поставленным в задании целям и задачам. Представленный материал в основном верен, допускаются мелкие неточности. Студент свободно отвечает на вопросы, связанные с докладом. Выражена способность к профессиональной адаптации, интерпретации знаний из междисциплинарных областей	Письменно оформленный доклад (реферат) представлен в срок. Полностью оформлен в соответствии с требованиями.
4	Работа выполнена на достаточно высоком профессиональном уровне, допущены несколько существенных ошибок, не влияющих на результат. Студент отвечает на вопросы, связанные с докладом, но недостаточно полно.	Письменно оформленный доклад (реферат) представлен в срок, но с некоторыми недоработками.
3	Уровень недостаточно высок. Допущены существенные ошибки, не существенно влияющие на конечное восприятие материала. Студент может ответить лишь на некоторые из заданных вопросов, связанных с докладом.	Письменно оформленный доклад (реферат) представлен со значительным опозданием (более недели). Имеются отдельные недочеты в оформлении.
2 и ниже	Работа выполнена на низком уровне. Допущены грубые ошибки. Ответы на связанные с докладом вопросы обнаруживают непонимание предмета и отсутствие ориентации в материале доклада.	Письменно оформленный доклад (реферат) представлен со значительным опозданием (более недели). Имеются существенные недочеты в оформлении.

Критерии и шкалы оценивания презентации

Дескрипторы	Минимальный ответ 2	Изложенный, раскрытый ответ 3	Законченный, полный ответ 4	Образцовый ответ 5
Раскрытие проблемы	Проблема не раскрыта. Отсутствуют выводы.	Проблема раскрыта не полностью. Выводы не сделаны и/или выво-	Проблема раскрыта. Проведен анализ проблемы без привлечения дополнительной	Проблема раскрыта полностью. Проведен анализ проблемы с привлечением дополнительной ли-

		ды не обоснованы.	литературы. Не все выводы сделаны и/или обоснованы.	тературы. Выводы обоснованы.
Представление	Представляемая информация логически не связана. Не использованы профессиональные термины.	Представляемая информация не систематизирована и/или не последовательна. Использован 1-2 профессиональных термина.	Представляемая информация систематизирована и последовательна. Использовано более 2 профессиональных терминов.	Представляемая информация систематизирована, последовательна и логически связана. Использовано более 5 профессиональных терминов.
Оформление	Не использованы информационные технологии (PowerPoint). Больше 4 ошибок в представляемой информации.	Использованы информационные технологии (PowerPoint) частично. 3-4 ошибки в представляемой информации.	Использованы информационные технологии (PowerPoint). Не более2 ошибок в представляемой информации.	Широко использованы информационные технологии (PowerPoint). Отсутствуют ошибки в представляемой информации.
Ответы на вопросы	Нет ответов на вопросы.	Только ответы на элементарные вопросы.	Ответы на вопросы полные и/или частично полные.	Ответы на вопросы полные с привидением примеров и/или

Процедура оценивания компетенций обучающихся основана на следующих стандартах:
1. Периодичность проведения оценки (по каждому разделу дисциплины).
2. Многоступенчатость: оценка (как преподавателем, так и студентами группы) и самооценка обучающегося, обсуждение результатов и комплекс мер по устранению недостатков.
3. Единство используемой технологии для всех обучающихся, выполнение условий сопоставимости результатов оценивания.
4. Соблюдение последовательности проведения оценки: предусмотрено, что развитие компетенций идет по возрастанию их уровней сложности, а оценочные средства на каждом этапе учитывают это возрастание. Так по каждому разделу дисциплины идет накопление знаний, на проверку которых направлены такие оценочные средства как устный опрос и подготовка докладов. Далее проводится задачное обучение, позволяющее оценить не только знания, но умения, навык и опыт применения студентов по их применению. На заключительном этапе проводится тестирование, устный опрос или письменная контрольная работа по разделу.

Промежуточная аттестация осуществляется, в конце каждого семестра и представляет собой итоговую оценку знаний по дисциплине в виде проведения экзаменационной процедуры (экзамена), выставления зачета, защиты курсовой работы.

Процедура промежуточной аттестации проходит в соответствии с Положением о текущем контроле и промежуточной аттестации обучающихся. Промежуточная аттестация в форме зачета проводится в форме компьютерного тестирования или устного опроса, в форме экзамена - в устной форме.

Аттестационные испытания в форме зачета проводятся преподавателем, ведущим лекционные занятия по данной дисциплине, или преподавателями, ведущими практические занятия. Аттестационные испытания в форме устного экзамена проводятся преподавателем, ведущим лекционные занятия по данной дисциплине. Присутствие посторонних лиц в ходе проведения аттестационных испытаний без разрешения ректора или проректора не допуска-

ется (за исключением работников университета, выполняющих контролирующие функции в соответствии со своими должностными обязанностями). В случае отсутствия ведущего преподавателя аттестационные испытания проводятся преподавателем, назначенным письменным распоряжением по кафедре.

Инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья, имеющие нарушения опорно-двигательного аппарата, могут допускаться на аттестационные испытания в сопровождении ассистентов-сопровождающих.

Во время аттестационных испытаний обучающиеся могут пользоваться рабочей программой дисциплины, а также с разрешения преподавателя справочной и нормативной литературой, калькуляторами.

Время подготовки ответа при сдаче экзамена в устной форме должно составлять не менее 40 минут (по желанию обучающегося ответ может быть досрочным). Время ответа – не более 15 минут.

При проведении устного экзамена экзаменационный билет выбирает сам экзаменуемый в случайном порядке. При подготовке к устному экзамену экзаменуемый, как правило, ведет записи в листе устного ответа, который затем (по окончании экзамена) сдается экзаменатору.

Экзаменатору предоставляется право задавать обучающимся дополнительные вопросы в рамках программы дисциплины, а также, помимо теоретических вопросов, давать задачи, которые изучались на практических занятиях.

Оценка результатов компьютерного тестирования и устного аттестационного испытания объявляется обучающимся в день его проведения.

6. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Основная литература	**Количество в библиотеке / ссылка на ЭБС**
Дейнека, А. В. Управление человеческими ресурсами : учебник / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. – 3-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2021. – 389 с. : ил., табл. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621880 . – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-04494-6. – Текст : электронный.	URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621880
Ситжанова, А. М. Инновации в управлении человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов : [16+] / А. М. Ситжанова, Т. И. Лабужская. – Москва : Директ-Медиа, 2022. – 244 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=691719 . – Библиогр.: с. 224-227. – ISBN 978-5-4499-3201-3. – DOI 10.23681/691719. – Текст : электронный.	URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=691719
Дополнительная литература	**Количество в библиотеке / ссылка на ЭБС**
Современные аспекты маркетинга персонала : учебник : [16+] / С. А. Карташов, А. Б. Конобеева, Д. А. Гурцкой [и др.] ; Академия труда и социальных отношений, Кафедра экономики труда и управления персоналом экономического факультета. – Москва : Директ-Медиа, 2022. – 228 с. : табл., ил. – Режим доступа: по подписке. –	URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=694511

URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=694511 . – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4499-3323-2. – Текст : электронный.	
Богомолова, Т. П. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие (курс лекций, проблемно-тематический курс, тесты и практико-ориентированные задания) : [16+] / Т. П. Богомолова, Э. А. Понуждаев. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 420 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=570245 . – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4475-9883-9. – DOI 10.23681/570245. – Текст : электронный.	URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=570245

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Методические рекомендации по работе над конспектом лекций вовремя и после проведения лекции.

В ходе лекционных занятий обучающимся рекомендуется выполнять следующие действия. Вести конспектирование учебного материала. Обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации по их применению. Задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений, разрешения спорных ситуаций. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых о неаудиторное время можно сделать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

Методические рекомендации к практическим занятиям с практикоориентированными заданиями.

При подготовке к практическим занятиям обучающимся необходимо изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях: журналах, газетах и т.д. При этом учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы. В ходе подготовки к практическим занятиям необходимо освоить основные понятия и методики расчета показателей, ответить на контрольные опросы. В течение практического занятия студенту необходимо выполнить задания, выданные преподавателем, что зачитывается как текущая работа студента и оценивается по критериям, представленным в пунктах 6.4 РПД.

Методические рекомендации по подготовке доклада.

При подготовке доклада рекомендуется сделать следующее. Составить план-конспект своего выступления. Продумать примеры с целью обеспечения тесной связи изучаемой теории с практикой. Подготовить сопроводительную слайд-презентацию и/или демонстрационный раздаточный материал по выбранной теме. Рекомендуется провести дома репетицию выступления с целью отработки речевого аппарата и продолжительности выступления (регламент– 7-10 мин.).

Выполнение индивидуальных типовых задач.

В случае пропусков занятий, наличия индивидуального графика обучения и для закрепления практических навыков студентам могут быть выданы типовые индивидуальные задания, которые должны быть сданы в установленный преподавателем срок.

Рекомендации по работе с научной и учебной литературой

Работа с учебной и научной литературой является главной формой самостоятельной работы и необходима при подготовке к устному опросу на практических занятиях, к контрольным работам, тестированию. Конспекты научной литературы при самостоятельной подготовке к занятиям должны быть выполнены также аккуратно, содержать ответы на каждый постав-

ленный в теме вопрос, иметь ссылку на источник информации с обязательным указанием автора, названия и года издания используемой научной литературы. Конспект может быть опорным (содержать лишь основные ключевые позиции), но при этом позволяющим дать полный ответ по вопросу, может быть подробным. Объем конспекта определяется самим обучающимся.

В процессе работы с учебной и научной литературой обучающийся может:

- делать записи по ходу чтения в виде простого или развернутого плана (создавать перечень основных вопросов, рассмотренных в источнике);
- составлять тезисы (цитирование наиболее важных мест статьи или монографии, короткое изложение основных мыслей автора);
- готовить аннотации (краткое обобщение основных вопросов работы);
- создавать конспекты (развернутые тезисы).

8. КОМПЛЕКТ ЛИЦЕНЗИОННОГО И СВОБОДНО РАСПРОСТРАНЯЕМОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ, В ТОМ ЧИСЛЕ ОТЕЧЕСТВЕННОГО ПРОИЗВОДСТВА

Windows 10 Home Get Genuine
OpenOffice Свободно распространяемое ПО
MS Windows 7 OEM SNGL OLP NL Legalization GetGenuine wCOA
Yandex Browser
7-zip
Zoom
Unreal commander
Adobe acrobat reader
Лаборатория ММИС «Планы»
Dr. Web
Microsoft Office 2007
Windows 8.1 Professional
Office Standard 2013
Google Chrome
Skype
Windows 8.1
Система контент –фильтрации SkyDNS (SkyDNS агент)

Перечень профессиональных баз данных:

1. Общероссийская сеть распространения правовой информации «Консультант Плюс» http://www.consultant.ru
2. СПС ГАРАНТ http://www.garant.ru
3. Каталог российских СМИ http://www.smi.ru
4. Экономический портал http:// economicus.ru
5. Сетевое издание «Центр раскрытия корпоративной информации». http://www.e-disclosure.ru
6. Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент» - http://www.ecs

Перечень информационных справочных систем

Наименование ресурса	Режим доступа
Официальный сайт Министерства финансов РФ	http://www.minfin.ru/
Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики	http://www.gks.ru
Официальный сайт Центрального Банка РФ	http://www.cbr.ru/
Официальный сайт Министерства сельского хозяйства и продовольствия Ростовской области	http://www.don-agro.ru

Наименование ресурса	Режим доступа
Официальный портал правительства Ростовской области.	http://www.donland.ru
ЭБС «Лань»	www.e.lanbook.com
ЭБС "Университетская библиотека"	https://biblioclub.ru
Министерство по налогам и сборам РФ	www.nalog.ru
Агенство РосБизнесКонсалтинг	http://www.rbc.ru
Центр макроэкономического анализа и краткосрочного прогнозирования	http://www.forecast.ru/
Институт статистических исследований и экономики знаний	https://issek.hse.ru/
Научная электронная библиотека	http://elibrary.ru
Библиотека экономической и управленческой литературы	http://eup.ru/
Журнал «Управление экономическими системами: электронный научный журнал»	http://uecs.ru/
Журнал «Эксперт»	www.expert.ru
Библиотека диссертаций и авторефератов России	http://www.dslib.net/

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Учебные аудитории для проведения учебных занятий - оснащены оборудованием и техническими средствами обучения.
Помещение для самостоятельной работы – оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Организации.

Оснащенность и адрес помещений

Наименование помещений	Адрес (местоположение) помещений
Аудитория № 4 Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованная специализированной мебелью (рабочее место преподавателя, столы, стулья, доска меловая (1)). Технические средства обучения: набор демонстрационного оборудования - проекционный экран (1), проектор (1), колонки (2), ноутбук (переносной); учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим программам дисциплин (переносное).	346493, Ростовская область, Октябрьский район, п. Персиановский, ул. Кривошлыкова, дом № 27
Аудитория № 53 Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованная специализированной мебелью (рабочее место преподавателя, столы, стулья, трибуна, доска меловая). Технические средства обучения: набор демонстрационного оборудования - ноутбук (переносной), проектор (переносной), проекционный экран (переносной); учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим учебным программам - стенды (6). Windows 10 Home Get Genuine Лицензия № 66241787 от 28.12.2015 OPEN 96248122ZZE1712 от Microsoft Volume Licensing Service Center; OpenOffice Свободно распространяемое ПО, лицензия Apache License 2.0, LGPL; Adobe acrobat reader Свободно распространяемое проприетарное программное обеспечение; МТС Линк тариф Free Свободно распространяемое ПО, Яндекс Телемост Свободно распространяемое ПО ; Yandex; 7-zip Свободно распространяемое ПО, GNU Lesser General Public License	346493, Ростовская область, Октябрьский район, п. Персиановский, ул. Кривошлыкова, дом № 27

Аудитория № 55 Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованная специализированной мебелью (рабочее место преподавателя, столы, стулья, проекционный экран). Технические средства обучения: набор демонстрационного оборудования – ноутбук(Acer), проектор(Benq), проекционный экран; телевизор(Dexp) учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим учебным программам - стенды (6). Windows 10 Home Get Genuine Лицензия № 66241787 от 28.12.2015 OPEN 96248122ZZE1712 от Microsoft Volume Licensing Service Center; Office Standard 2019 ФГБОУ ВО Донской ГАУ 0005644022 4100106435 AAD-26770; Adobe acrobat reader Свободно распространяемое проприетарное программное обеспечение; МТС Линк тариф Free Свободно распространяемое ПО, Яндекс Телемост Свободно распространяемое ПО ; Yandex; 7-zip Свободно распространяемое ПО, GNU Lesser General Public License	346493, Ростовская область, Октябрьский район, п. Персиановский, ул. Кривошлыкова, дом № 27
Аудитория № 89а Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованная специализированной мебелью (рабочее место преподавателя, столы, стулья, трибуна, доска меловая). Технические средства обучения: набор демонстрационного оборудования ноутбуки (переносные), (интерактивная доска Smart с проектором); учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим учебным программам - стенды (6). Windows 10 Pro Лицензия № 66241795 от 28.12.2015 OPEN 96248131ZZE1712 Microsoft Volume Licensing Service Center; Office Standard 2016 Лицензия № 66241743 от 28.12.2015 OPEN 96247974ZZE1712 Microsoft Volume Licensing Service Center; MS Windows 7 OEM SNGL OLP NL Legalization GetGenuine wCOA Счет №1834 от 16.03.2010 ООО «Южная Софтверная компания»; OpenOffice Свободно распространяемое ПО, лицензия Apache License 2.0, LGPL; Adobe acrobat reader Свободно распространяемое проприетарное программное обеспечение; МТС Линк тариф Free Свободно распространяемое ПО, Яндекс Телемост Свободно распространяемое ПО ; Unreal commander Свободно распространяемое ПО, лицензия freeware; Google ChromeСвободно распространяемое ПО, лицензия freeware; Dr.Web Договор № РГА02040026 от «05» Февраля 2026 г. между ФГБОУ ВО «Донской ГАУ» и ООО «КОМПАНИЯ ГЭНДАЛЬФ»; 7-zip Свободно распространяемое ПО, GNU Lesser General Public License; Yandex Browser Свободно распространяемое ПО; Лаборатория ММИС «Планы» Договор №3830-254 от 14 апреля 2025 г. между ФГБОУ ВО «Донской ГАУ» и ООО «Лаборатория ММИС»	346493, Ростовская область, Октябрьский район, п. Персиановский, ул. Кривошлыкова, дом № 27
Аудитория № 62 Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования, укомплектованное специализированной мебелью для хранения оборудования (столы). Технические средства обучения: набор демонстрационного оборудования: телевизор (переносной) - 1, видеоплейер (переносной) - 1, ноутбук (переносной) - 1, экран (переносной) - 1, проектор (переносной) – 1. Ноутбук DEXP Atlas M15-I5w303 (FHD/IPS) Corei5 1235U/16384/SSD 512/UMA/Wn11/Grey Windows 10 Home Get Genuine Лицензия № 66241787 от 28.12.2015 OPEN 96248122ZZE1712 от Microsoft Volume Licensing Service Center; Adobe acrobat reader Свободно распространяемое проприетарное программное обеспечение; Google Chrome Свободно распространяемое ПО, лицензия freeware; Unreal Commander Свободно распространяемое ПО, лицензия freeware; МТС Линк тариф Free Свободно распространяемое ПО, МТС Линк тариф Free Свободно распространяемое ПО, Яндекс Телемост Свободно распространяемое ПО ; Yandex Browser Свободно распространяемое ПО, Inc; ; 7-zip Свободно распространяемое ПО, GNU Lesser General Public License; Yandex Browser Свободно распространяемое ПО	346493, Ростовская область, Октябрьский район, п. Персиановский, ул. Кривошлыкова, дом № 27
Аудитория № 53а Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованная специализированной мебелью (рабочее место преподавателя, столы, стулья, трибуна, доска меловая). Технические средства обучения: набор демонстрационного оборудования - ноут-	346493, Ростовская область, Октябрьский район, п. Персиановский, ул. Кривошлыкова, дом № 27

бук (переносной), проектор (переносной), проекционный экран (переносной); учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим учебным программам - стенды (6). Windows 10 Home Get Genuine Лицензия № 66241787 от 28.12.2015 OPEN 96248122ZZE1712 от Microsoft Volume Licensing Service Center; OpenOffice Свободно распространяемое ПО, лицензия Apache License 2.0, LGPL; Adobe acrobat reader Свободно распространяемое проприетарное программное обеспечение; МТС Линк тариф Free Свободно распространяемое ПО, Яндекс Телемост Свободно распространяемое ПО ; Yandex; 7-zip Свободно распространяемое ПО, GNU Lesser General Public License	
Кабинет № 45 Помещение для самостоятельной работы (электронный читальный зал), укомплектовано специализированной (учебной) мебелью, оснащено компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечено доступом в электронную информационно-образовательную среду организации. Windows 8.1 Лицензия №65429551 от 30.06.2015 OPEN 95436094ZZE1706 от Microsoft Volume Licensing Service Center; Office Standard 2013 Лицензия № 65429549 от 30.06.2015 OPEN 95436094ZZE1706 Microsoft Volume Licensing Service Center; OpenOffice Свободно распространяемое ПО, лицензия Apache License 2.0, LGPL; Adobe acrobat reader Свободно распространяемое проприетарное программное обеспечение; МТС Линк тариф Free Свободно распространяемое ПО, Яндекс Телемост Свободно распространяемое ПО ; Yandex Browser Свободно распространяемое ПОYandex Browser Свободно распространяемое ПО; Лаборатория ММИС «АС «Нагрузка» Договор 8630 от 04.10.2021 между ФГБОУ ВО «Донской ГАУ» и ООО «Лаборатория ММИС»; Лаборатория ММИС Деканат Договор №3830-254 от 14 апреля 2024 между ФГБОУ ВО «Донской ГАУ» и ООО «Лаборатория ММИС»; Лаборатория ММИС»Планы» Договор №3830-254 от 14 апреля 2025 г. г между ФГБОУ ВО «Донской ГАУ» и ООО «Лаборатория ММИС»; Система контент –фильтрации SkyDNS (SkyDNS агент) Договор № 2789-24 от 16 мая 2024 г. г. ООО «СкайДНС»; Dr.Web Договор № РГА02040026 от «05» Февраля 2026 г. между ФГБОУ ВО «Донской ГАУ» и ООО «КОМПАНИЯ ГЭНДАЛЬФ»; 7-zip Свободно распространяемое ПО, GNU Lesser General Public License	346493, Ростовская область, Октябрьский район, п. Персиановский, ул.Кривошлыкова, дом № 27