

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Гнатюк Сергей Иванович  
Должность: Первый проректор  
Дата подписания: 07.08.2025 12:37:51  
Уникальный программный ключ:  
5ede28fe5b714e680817c5c132d4ba793a6b442

**Министерство сельского хозяйства Российской Федерации**

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ИМЕНИ К.Е. ВОРОШИЛОВА»**

«Утверждаю»  
Декан факультета экономики  
и управления в АПК

Шевченко М.Н. \_\_\_\_\_  
« 20 » \_\_\_\_\_ июня \_\_\_\_\_ 2024 г.

## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**

учебной дисциплины «Управление персоналом»  
для специальности 38.03.02 Менеджмент  
направление (профиль) Менеджмент предприятий АПК

Год начала подготовки – 2024

Квалификация выпускника – бакалавр

Рабочая программа составлена с учетом требований:

1. порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 06.04.2021 № 245 (с изменениями и дополнениями);
2. федерального государственного образовательного стандарта высшего образования - бакалавриат 38.03.02 Менеджмент, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 14.08.2020 г. № 970 (с изменениями и дополнениями).

Преподаватели, подготовившие рабочую программу:

канд. эк. наук, доцент  
кафедры экономики предприятия и  
управления трудовыми ресурсами в АПК \_\_\_\_\_ **Л.Е. Фисенко**

Рабочая программа рассмотрена на заседании кафедры экономики предприятия и управления трудовыми ресурсами в АПК (протокол № 11 от 27.05.2024 ).

**Заведующий кафедрой** \_\_\_\_\_ **В.Н. Гончаров**

Рабочая программа рекомендована к использованию в учебном процессе методической комиссией факультета экономики и управления АПК (протокол № 10/1 от 19.06.2024 ).

**Председатель методической комиссии** \_\_\_\_\_ **А.В. Худолей**

**Руководитель основной профессиональной образовательной программы** \_\_\_\_\_ **А.В. Худолей**

## 1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

**Цель изучения** дисциплины - подготовка выпускников к организационно-управленческой, предпринимательской и информационно-аналитической деятельности в качестве исполнителей или руководителей младшего уровня, способных:

- решать задачи по работе с человеческими ресурсами в рамках функциональных подразделений;
- участвовать в разработке политик и программ по управлению персоналом компании;
- участвовать в реализации стратегии компании по управлению человеческими ресурсами.

**Предметом дисциплины** является система отношений, связанных с целенаправленным воздействием на персонал организации для обеспечения его эффективного функционирования за счет наиболее полного использования трудового потенциала.

**Основные задачи** изучения дисциплины:

- формирование теоретических знаний, практических навыков и современных методов исследования в области управления персоналом;
- изучение направлений осуществления кадровой деятельности и планирования найма сотрудников;
- изучение современных методов найма и отбора персонала в организацию;
- подготовка студента к профессиональной организационно-управленческой, проектно-аналитической и конкретно-исследовательской деятельности в сфере управления персоналом.

**Место дисциплины в структуре образовательной программы.**

Данная дисциплина относится к дисциплинам обязательной части (Б1.О.29) основной профессиональной образовательной программы высшего образования (далее – ОПОП ВО).

Взаимосвязана со следующими дисциплинами: Управление персоналом, Организация, нормирование и оплата труда.

Дисциплина читается в 8 семестре, поэтому позволит сформировать профессионально-личностные качества у обучающихся для специальности 38.03.02 Менеджмент, необходимые для решения задач профессиональной деятельности.

Предшествует блоку 3 Государственная итоговая аттестация «Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы» (Б3.01).

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

Коды компетенций	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
УК-2	Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК - 2.2. Предлагает способы решения поставленных задач и ожидаемые результаты, оценивает предложенные способы с точки зрения соответствия цели проекта	<p><b>Знать:</b> способы решения поставленных задач и ожидаемые результаты;</p> <p><b>уметь:</b> оценивать предложенные способы с точки зрения соответствия цели проекта;</p> <p><b>иметь навыки:</b> способов решения поставленных задач; оценивания предложенные способы с точки зрения соответствия цели проекта.</p>
ОПК-3	Способен анализировать и содержание, объяснять природу экономических процессов на микро- и макроуровне	ОПК - 3.3. Владеет основами построения, расчета и анализа современной системы показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- принципы, методы и формы организации, нормирования и стимулирования труда;</li> <li>- методы определения плановой численности персонала, анализа производительности труда и заработной платы работников организации;</li> </ul> <p><b>уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- принимать решения по выбору эффективных способов организации и использования ресурсов труда и рабочего времени;</li> <li>- творчески использовать имеющиеся знания в разработке проектов развития производства;</li> </ul> <p><b>иметь навыки:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками организации и анализа наиболее благоприятных условий для эффективного использования трудовых ресурсов, рабочего времени, материалов и техники в интересах роста производства</li> </ul>

### 3. Объём дисциплины и виды учебной работы

Виды работ	Очная форма обучения		Заочная форма обучения	Очно-заочная форма обучения
	всего	в т.ч. по семестрам	всего	всего
		8 семестр		
Общая трудоёмкость дисциплины, зач.ед./часов, в том числе:	4/144	4/144	-	4/144
Контактная работа, часов:	48	48	-	30
- лекции	20	20	-	14
- практические (семинарские) занятия	28	28	-	16
- лабораторные работы	-	-	-	-
Самостоятельная работа, часов	60	60	-	114
Контроль, часов	36	36	-	
Вид промежуточной аттестации (зачёт, экзамен)	экзамен	экзамен	-	экзамен

### 4. Содержание дисциплины

#### 4.1. Разделы дисциплины и виды занятий (тематический план)

№ п/п	Раздел дисциплины	Л	ПЗ	ЛР	СРС
<b>очная форма обучения</b>					
	<b>Раздел 1 Человеческие ресурсы как объект управления</b>	<b>10</b>	<b>14</b>	<b>-</b>	<b>30</b>
	Тема 1. Понятие и сущность управления человеческими ресурсами	2	4	-	6
	Тема 2. Законы формирования и управления человеческими ресурсами	2	4	-	6
	Тема 3. Теории управления человеческими ресурсами Формирование научных подходов к управлению персоналом	2	2	-	6
	Тема 4. Методология формирования и управления человеческими ресурсами	2	2	-	6
	Тема 5. Система управления человеческими ресурсами	2	2	-	6
	<b>Раздел 2 Система, стратегия и политика управления человеческими ресурсами</b>	<b>10</b>	<b>14</b>	<b>-</b>	<b>30</b>
	Тема 6. Стратегия и политика управления персоналом	2	4	-	6
	Тема 7. Набор, отбор и найм персонала	2	4	-	6
	Тема 8. Адаптация персонала	2	2	-	6
	Тема 9. Кадровое, информационное, техническое и правовое обеспечение системы управления персоналом	2	2	-	6

Тема 10. Организационная структура как важнейшая характеристика внутренней среды организации	2	2	-	6
<b>Всего</b>	<b>20</b>	<b>28</b>	<b>-</b>	<b>60</b>
<b>Очно-заочная форма обучения</b>				
<b>Раздел 1 Человеческие ресурсы как объект управления</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>-</b>	<b>57</b>
Тема 1. Понятие и сущность управления человеческими ресурсами	2	2	-	12
Тема 2. Законы формирования и управления человеческими ресурсами	2	2	-	12
Тема 3. Теории управления человеческими ресурсами. Формирование научных подходов к управлению персоналом	2	2	-	12
Тема 4. Методология формирования и управления человеческими ресурсами	1	1	-	12
Тема 5. Система управления человеческими ресурсами	1	1	-	9
<b>Раздел 2 Система, стратегия и политика управления человеческими ресурсами</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>-</b>	<b>57</b>
Тема 6. Стратегия и политика управления персоналом	2	2	-	12
Тема 7. Набор, отбор и найм персонала	1	2	-	12
Тема 8. Адаптация персонала	1	2	-	12
Тема 9. Кадровое, информационное, техническое и правовое обеспечение системы управления персоналом	1	1	-	10
Тема 10. Организационная структура как важнейшая характеристика внутренней среды организации	1	1	-	9
<b>Всего</b>	<b>14</b>	<b>16</b>	<b>-</b>	<b>114</b>
<b>Заочная форма обучения</b>				
	-	-	-	-

## 4.2. Содержание учебной дисциплины

### Раздел 1. Человеческие ресурсы как объект управления

**Тема 1. Понятие и сущность управления человеческими ресурсами** Научное определение. Роль человеческих ресурсов в процессе их трудовой деятельности. Предмет, метод, объект и субъект управления. Управляющее воздействие. Задачи управления человеческими ресурсами. Эволюция управления человеческими ресурсами.

**Тема 2. Законы формирования и управления человеческими ресурсами** Законность и её свойства. Законы управления. Спрос и предложение на труд. Законы развития навыков. Взаимосвязь законов при формировании и использовании человеческих ресурсов на различных уровнях (макроэкономическом; микроэкономическом; трудового коллектива и конкретного работника). Закон усиления регулирования и управления. Закон «необходимого разнообразия» управления. Закон рассредоточения центров власти и управления. Закон системности управления. Закон развития (самоуправления) системы управления. Закон эффекта управления.

**Тема 3. Теории управления человеческими ресурсами. Формирование научных подходов к управлению персоналом.** Теории управления персоналом: классические теории (Ф.Тейлор, Ф. Гильбрет, Г. Эмерсон, А. Файоль), теории человеческих отношений (Э. Мэйо, Р. Лайкерт), теории человеческих ресурсов. Современные теории управления персоналом: теория человеческого капитала (Г. Беккер, Я. Минсер, Т. Шульц), теории

стратегического управления человеческими ресурсами (С. Фомбрун, М. Бир, П. Боксалл и др.). Основные концепции управления персоналом (классификация проф. Л.И. Евенко). Школы управления человеческими ресурсами: школа научного управления, административная школа, неоклассическая школа, поведенческая (бихевиористская) школа и др.

**Тема 4. Методология формирования и управления человеческими ресурсами** Понятие «принципа» и «метода». Принципы управления человеческими ресурсами в условиях рынка: соответствие функций управления целям производства, первичность функций, оптимальность соотношения управленческих ориентации, потенциальная имитация. «Универсальные» принципы управления человеческими ресурсами. Система методов управления человеческими ресурсами, их классификация, область применения. Сущность и состав административных, экономических, социально-психологических методов управления человеческими ресурсами. Взаимосвязь и взаимодействие методов управления человеческими ресурсами

**Тема 5. Система управления человеческими ресурсами** Понятие, сущность и элементы системы управления человеческими ресурсами. Подсистемы в системе управления человеческими ресурсами: общего и линейного руководства, планирования и маркетинга, управления подбором и учетом кадров, управления трудовыми отношениями, обеспечения нормальных условий труда и др. Классификация систем управления. Свойства системы управления человеческими ресурсами. Структура управления человеческими ресурсами. Государственная система управления человеческими ресурсами Российской Федерации.

## **Раздел 2 Система, стратегия и политика управления человеческими ресурсами**

**Тема 6. Стратегия и политика управления персоналом** Понятия «стратегия управления персоналом» и «политика управления персоналом (кадровая политика)». Основные этапы разработки стратегии управления персоналом организации. Внешние и внутренние факторы, влияющие на процесс разработки стратегии и политики управления персоналом организации. Общая стратегия организации и стратегия управления персоналом: варианты взаимосвязи. Варианты классификации стратегий управления персоналом. Характеристика основных типов стратегий, используемых организациями на российском рынке и присущих им элементов политики управления персоналом (классификация проф. И.Б. Гуркова). Варианты стратегий управления персоналом в зависимости от концепции управления организацией (предпринимательская концепция, концепция контроллинга, концепция реинжиниринга). Миссия организации и особенности политики управления персоналом (исследование В.И. Герчикова). Кадровая политика организации: сущность, цель и задачи. Типы кадровой политики. Факторы, влияющие на формирование кадровой политики. Взаимосвязь кадровой политики и стратегии развития организации

**Тема 7. Набор, отбор и найм персонала** Организация набора персонала (создание резерва кандидатов). Процесс отбора персонала: основные этапы. Заочное знакомство с кандидатом. Оформление анкетных данных. Анализ рекомендаций и послужного списка. Отборочное собеседование (оценочное интервью): основные типы и варианты проведения. Этапы и техника проведения собеседования. Типичные ошибки при проведении собеседования. Освидетельствование профессиональной пригодности кандидата (испытания). Основные методы оценки профессионально важных качеств кандидатов. Психологическое тестирование: преимущества и недостатки. Основные группы тестов,

используемых в процессе отбора. Метод «Assessment-Center». Медицинский контроль. Анализ результатов испытаний. Принятие решения о найме.

**Тема 8. Адаптация персонала** Понятие «адаптация персонала». Основные направления адаптации (первичная, вторичная). Профессиональная и социально-психологическая адаптация. Продолжительность адаптационного периода. Основные факторы, влияющие на процесс адаптации. Психологические типы организаций (организационные патологии). Этапы процесса адаптации. Традиционные методы адаптации персонала. Программа (система) адаптации персонала организации: основные направления и мероприятия. Особенности адаптации различных категорий персонала. «Симптомы» психологической дезадаптации работника. Раздел 5. Организация труда

**Тема 9. Кадровое, информационное, техническое и правовое обеспечение системы управления персоналом**

Сущность и значение кадрового обеспечения обеспечение системы управления персоналом. Количественный и качественный состав службы управления персоналом. Понятие документационного обеспечения. Требования, предъявляемые к оформлению документов. Унифицированные системы документации. Сущность, значение и особенности информационного обеспечения обеспечение системы управления персоналом. Процесс передачи и получения информации. Состав, содержание и качество информации. Пути совершенствования информационной системы Формирование комплексной информационной системы. Техническое обеспечение системы управления персоналом: понятие, состав, выбор технических средств. Методы расчет необходимого количества технических средств. Состав нормативно-методического обеспечения системы управления персоналом. Правила внутреннего трудового распорядка. Коллективный договор. Штатное расписание. Правовое обеспечение системы управления персонала. Акты централизованного регулирования, акты локального регулирования, нормативные акты, акты ненормативного характера.

**Тема 10. Организационная структура как важнейшая характеристика внутренней среды организации.** Различные подходы к определению организационной структуры. Принципы формирования и параметры измерения организационной структуры. Цели организации как фактор, влияющий на выбор структуры. Технология как фактор, влияющий на выбор структуры. Концепция Вудворт. Размер организации как фактор, влияющий на выбор структуры. Исследования Астонской группы. Теория жизненных циклов организации И.Адизеса. Тип организационной культуры как фактор, влияющий на выбор структуры.

#### 4.3. Перечень тем лекций

№ п/п	Тема лекции	Объем, ч		
		форма обучения		
		очная	очно-заочная	заочная
	<b>Раздел 1 Человеческие ресурсы как объект управления</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	-
1.	Тема лекционного занятия 1. Понятие и сущность управления человеческими ресурсами	2	2	-
2.	Тема лекционного занятия 2. Законы формирования и управления человеческими ресурсами	2	2	-

3.	Тема лекционного занятия 3. Теории управления человеческими ресурсами Формирование научных подходов к управлению персоналом	2	2	-
4.	Тема лекционного занятия 4. Методология формирования и управления человеческими ресурсами	1	1	-
5.	Тема лекционного занятия 5. Система управления человеческими ресурсами	1	1	-
	<b>Раздел 2 Система, стратегия и политика управления человеческими ресурсами</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>-</b>
6.	Тема лекционного занятия 6. Стратегия и политика управления персоналом	2	2	-
7.	Тема лекционного занятия 7. Набор, отбор и найм персонала	2	2	-
8.	Тема лекционного занятия 8. Адаптация персонала	2	2	-
9.	Тема лекционного занятия 9. Кадровое, информационное, техническое и правовое обеспечение системы управления персоналом	2	1	-
10	Тема лекционного занятия 10. Организационная структура как важнейшая характеристика внутренней среды организации	2	1	-
	<b>Всего:</b>	<b>20</b>	<b>14</b>	<b>-</b>

#### 4.4. Перечень тем практических (семинарских) занятий

№ п/п	Тема практического (семинарского) занятия	Объем, ч		
		форма обучения		
		очная	очно-заочная	заочная
	<b>Раздел 1. Человеческие ресурсы как объект управления</b>	<b>14</b>	<b>8</b>	<b>-</b>
1.	Тема 1. Дискуссия: Эволюция управления человеческими ресурсами.	4	2	-
2.	Тема 2. Индивидуальная работа: Система управления человеческими ресурсами	4	2	-
3.	Тема 3. Деловая игра: Структура управления кадровым потенциалом	2	2	-
4.	Тема 4. Дискуссия: Особенности управления персоналом как вида профессиональной деятельности.	2	1	-
5.		2	1	-
	<b>Раздел 2. Система, стратегия и политика управления человеческими ресурсами</b>	<b>16</b>	<b>8</b>	<b>-</b>

6.	Тема 6. Индивидуальная работа: Аттестация кадров в организации	4	2	-
7.		4	2	-
8.	Тема 8. Деловая игра: Организация и информационное обеспечение подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников предприятия	2	2	-
9.	Тема 9. Дискуссия: Программно-целевой подход к реализации стратегического решения в сфере управления человеческими ресурсами	2	1	-
10	Тема 10. Индивидуальная работа: Социально-демографические процессы и их роль в формировании человеческих (трудовых) ресурсов.	2	1	-
	<b>Всего:</b>	<b>28</b>	<b>16</b>	<b>-</b>

#### 4.5. Перечень тем лабораторных работ

Лабораторные работы не предусмотрены.

#### 4.6. Виды самостоятельной работы студентов и перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся

##### 4.6.1. Подготовка к аудиторным занятиям

Материалы лекций являются основой для изучения теоретической части дисциплины и подготовки студента к практическим занятиям.

При подготовке к аудиторным занятиям студент должен:

- изучить рекомендуемую литературу;
- просмотреть самостоятельно дополнительную литературу по изучаемой теме.

Основной целью практических занятий является изучение отдельных наиболее сложных и интересных вопросов в рамках темы, а также контроль за степенью усвоения пройденного материала и ходом выполнения студентами самостоятельной работы.

##### 4.6.2. Перечень тем курсовых работ (проектов)

Курсовые работы (проекты) не предусмотрены.

##### 4.6.3. Перечень тем рефератов, расчетно-графических работ

Рефераты, расчетно-графические работы не предусмотрены.

##### 4.6.4. Перечень тем и учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся

№ п/п	Тема самостоятельной работы	Учебно-методическое обеспечение	Объем, ч		
			форма обучения		
			очная	очно-заочная	заочная
1.	Тема 1. Понятие и сущность управления человеческими ресурсами	Управление человеческими ресурсами: учебник для вузов/ ред. И. А. Максимцев, ред. Н. А. Горелов. - 2-е изд., перераб. и доп.. -	10	11	-

		М.: Юрайт, 2021. - 467 с.			
2.	Тема 2. Законы формирования и управления человеческими ресурсами	Ракитянская, А. И. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / А. И. Ракитянская, С. А. Тимошенко. - Санкт-Петербург : СПбГАУ, 2023. - 80 с. -	10	11	-
3.	Тема 3. Теории управления человеческими ресурсами Формирование научных подходов к управлению персоналом	Бирман, Л. А. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / Л. А. Бирман. - Москва : Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2017. - 346 с.	10	11	-
4.	Тема 4. Методология формирования и управления человеческими ресурсами	Ковалевич, И. А. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / И. А. Ковалевич, В. Т. Ковалевич. - Красноярск : Сибирский федеральный ун-т, 2011. - 210 с. -	10	11	-
5	Тема 5. Система управления человеческими ресурсами	Лифшиц, А. С. Управление человеческими ресурсами : теория и практика : учебное пособие / А. С. Лифшиц. — Москва : РИОР : ИНФРА-М, 2024. — 266 с.	10	11	-
6.	Тема 6. Стратегия и политика управления персоналом	Дейнека, А. В. Управление человеческими ресурсами : учебник / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. - 4-е изд., стер. - Москва : Дашков и К, 2023. - 388 с. -	10	11	-
7.	Тема 7. Набор, отбор и найм персонала	Управление человеческими ресурсами: учебник для вузов/ ред. И. А. Максимцев, ред. Н. А. Горелов. - 2-е изд., перераб. и доп.. - М.: Юрайт, 2021. - 467 с	10	11	-
8.	Тема 8. Адаптация персонала	Карташова, Л. В. Управление человеческими ресурсами : учебник / Л.В. Карташова. — Москва : ИНФРА-М, 2024. — 235 с.	10	11	-
9.	Тема 9. Кадровое, информационное, техническое и правовое обеспечение системы управления персоналом	Дейнека, А. В. Управление человеческими ресурсами : учебник / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. - 4-е изд., стер. - Москва : Дашков и К, 2023. - 388 с.	10	11	-

10	Тема 10. Организационная структура как важнейшая характеристика внутренней среды организации	Лифшиц, А. С. Управление человеческими ресурсами : теория и практика : учебное пособие / А. С. Лифшиц. — Москва : РИОР : ИНФРА-М, 2024. — 266 с.	6	15	-
<b>Всего</b>			<b>96</b>	<b>114</b>	<b>-</b>

#### 4.6.5. Другие виды самостоятельной работы студентов

Не предусмотрено.

#### 4.7. Перечень тем и видов занятий, проводимых в интерактивной форме

№ п/п	Форма занятия	Тема занятия	Интерактивный метод	Объем, ч
1.	Лекция	Персонал предприятия как объект управления	Интерактивная лекция	2
2.	Практическое занятие	Обучение и развитие персонала.	Дискуссии, дебаты	2

#### 5. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Полное описание фонда оценочных средств текущей и промежуточной аттестации обучающихся с перечнем компетенций, описанием показателей и критериев оценивания компетенций, шкал оценивания, типовые контрольные задания и методические материалы представлены в приложении к настоящей программе.

#### 6. Учебно-методическое обеспечение дисциплины

##### 6.1. Рекомендуемая литература

##### 6.1.1. Основная литература

№п/п	Автор, название, место издания, изд-во, год издания, количество страниц	Кол-во экз. в библи.
1.	Управление человеческими ресурсами: учебник для вузов/ ред. И. А. Максимцев, ред. Н. А. Горелов. - 2-е изд., перераб. и доп.. - М.: Юрайт, 2021. - 467 с.	5
2.	Ракитянская, А. И. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / А. И. Ракитянская, С. А. Тимошенко. - Санкт-Петербург : СПбГАУ, 2023. - 80 с. - Текст : электронный. - URL: <a href="https://znanium.ru/catalog/product/2169443">https://znanium.ru/catalog/product/2169443</a> (дата обращения: 02.09.2024).	электронный ресурс
3.	Бирман, Л. А. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / Л. А. Бирман. - Москва : Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2017. - 346 с. - ISBN 978-5-7749-1345-9. - Текст : электронный. - URL: <a href="https://znanium.com/catalog/product/1085558">https://znanium.com/catalog/product/1085558</a> (дата обращения: 02.09.2024).	электронный ресурс

4.	Ковалевич, И. А. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / И. А. Ковалевич, В. Т. Ковалевич. - Красноярск : Сибирский федеральный ун-т, 2011. - 210 с. - ISBN 978-5-7638-2237-3. - Текст : электронный. - URL: <a href="https://znanium.com/catalog/product/443205">https://znanium.com/catalog/product/443205</a> (дата обращения: 04.09.2024).	электронный ресурс
5.	Дейнека, А. В. Управление человеческими ресурсами : учебник / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. - 4-е изд., стер. - Москва : Дашков и К, 2023. - 388 с. - ISBN 978-5-394-05126-5. - Текст : электронный. - URL: <a href="https://znanium.com/catalog/product/2084844">https://znanium.com/catalog/product/2084844</a> (дата обращения: 02.09.2024)	электронный ресурс

### 6.1.2. Дополнительная литература

№ п/п	Автор, название, место издания, изд-во, год издания, количество страниц
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Карташова, Л. В. Управление человеческими ресурсами : учебник / Л.В. Карташова. — Москва : ИНФРА-М, 2024. — 235 с. — (Учебники для программы MBA). - ISBN 978-5-16-002196-6. - Текст : электронный. - URL: <a href="https://znanium.ru/catalog/product/2155930">https://znanium.ru/catalog/product/2155930</a> (дата обращения: 02.09.2024)</li> <li>2. Уханова, Т. В. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / Т. В. Уханова, Н. Б. Щеголева. - 2-е изд. - Москва : Научный консультант, 2024. - 176 с. - ISBN 978-5-907477-43-8. - Текст : электронный. - URL: <a href="https://znanium.ru/catalog/product/2136637">https://znanium.ru/catalog/product/2136637</a> (дата обращения: 02.09.2024).</li> <li>3. Гончарова, Н. В. Управление человеческими ресурсами организации в условиях современного рынка труда : учебное пособие / Н. В. Гончарова, Л. В. Дайнеко, Е. В. Зайцева ; под общ. ред. Е. В. Зайцевой ; Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Уральский федеральный университет. - Екатеринбург : Изд-во Уральского ун-та, 2021. - 162 с. - ISBN 978-5-7996-3298-4. - Текст : электронный. - URL: <a href="https://znanium.com/catalog/product/1950274">https://znanium.com/catalog/product/1950274</a> (дата обращения: 02.09.2024)</li> <li>4. Лифшиц, А. С. Управление человеческими ресурсами : теория и практика : учебное пособие / А. С. Лифшиц. — Москва : РИОР : ИНФРА-М, 2024. — 266 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-369-01711-1. - Текст : электронный. - URL: <a href="https://znanium.ru/catalog/product/2128122">https://znanium.ru/catalog/product/2128122</a> (дата обращения: 02.09.2024).</li> </ol>

### 6.1.3. Периодические издания

Не предусмотрены.

### 6.1.4. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методические указания находятся в стадии разработки

**6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее - сеть «Интернет»), необходимых для освоения дисциплины**

№ п/п	Название интернет-ресурса, адрес и режим доступа
1.	Научная электронная библиотека. [Электронный ресурс]. URL: <a href="http://www2.viniti.ru">http://www2.viniti.ru</a> (дата обращения: 04.09.2024).
2.	Центральная научная сельскохозяйственная библиотека. [Электронный ресурс]. URL: <a href="http://www.cnsbh.ru/">http://www.cnsbh.ru/</a> (дата обращения: 04.09.2024).
3.	Российская государственная библиотека. [Электронный ресурс]. URL: <a href="http://www.iqlib.ru/">http://www.iqlib.ru/</a> (дата обращения: 04.09.2024).
4.	Электронно - библиотечная система, образовательные и просветительские издания. [Электронный ресурс]. URL: <a href="http://www.ipbr.ru">http://www.ipbr.ru</a> (дата обращения: 04.09.2024).
5.	Полнотекстовые электронные библиотеки [Электронный ресурс]. URL: <a href="http://www.aonb.ru/iatp/guide/library.html">http://www.aonb.ru/iatp/guide/library.html</a> (дата обращения: 04.09.2024).
6.	Науки, научные исследования и современные технологии (для учебного процесса). [Электронный ресурс]. URL: <a href="http://www.nauki-online.ru/">http://www.nauki-online.ru/</a> (дата обращения: 04.09.2024).
7.	Электронно-библиотечная система издательства «Znanium». [Электронный ресурс]. URL: <a href="http://znanium.com/books">http://znanium.com/books</a> (дата обращения: 04.09.2024).

**6.3. Средства обеспечения освоения дисциплины**

**6.3.1. Компьютерные обучающие и контролируемые программы**

№ п/п	Вид учебного занятия	Наименование программного обеспечения	Функция программного обеспечения		
			контроль	моделирующая	обучающая
1	Лекционные, практические	Система дистанционного обучения Moodle	+	+	+

**6.3.2. Аудио- и видеопособия**

Аудио- и видеопособия не предусмотрены.

**6.3.3. Компьютерные презентации учебных курсов**

Компьютерные презентации учебных курсов не предусмотрены.

**6.3.4. Компьютерные презентации учебных курсов**

Компьютерные презентации учебных курсов не предусмотрены.

**7. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, объектов для проведения занятий	Перечень основного оборудования, приборов и материалов
1.	Г-432 – учебная аудитория для проведения лекционных, практических и семинарских занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля, промежуточной аттестации, самостоятельной работы, учебной практики, подготовки и проведения государственной итоговой аттестации	Стол парта – 15 шт., стол 2-х тумб. – 1 шт., стулья учен. – 31 шт., доска – 1 шт., трибуна – 1 шт., шкаф книжный – 1 шт., облучатель рециркулятор – 1 шт.

## 8. Междисциплинарные связи

### Протокол согласования рабочей программы с другими дисциплинами

Наименование дисциплины, с которой проводилось согласование	Кафедра, с которой проводилось согласование	Предложения об изменениях в рабочей программе. Заключение об итогах согласования
Управление персоналом	Кафедра экономики предприятия и управления трудовыми ресурсами в АПК	Согласовано
Организация, нормирование и оплата труда	Кафедра экономики предприятия и управления трудовыми ресурсами в АПК	Согласовано





ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ИМЕНИ К.Е. ВОРОШИЛОВА»

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

учебной дисциплины «Управление человеческими ресурсами»

Специальность: 38.03.02 Менеджмент

Направление (профиль) Менеджмент предприятий АПК

Уровень профессионального образования: бакалавр

Год начала подготовки: 2024

Луганск, 2024

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ, СООТНЕСЕННЫХ С ИНДИКАТОРАМИ ДОСТИЖЕНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ, С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Код контролируемой компетенции	Формулировка контролируемой компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения	Наименование модулей и (или) разделов дисциплины	Наименование оценочного средства	
						Текущий контроль	Промежуточная аттестация
<b>УК-2</b>	Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя их действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	<b>УК-2.2</b> Предлагает способы решения поставленных задач и ожидаемые результаты, оценивает предложенные способы с точки зрения соответствия цели проекта	Первый этап (пороговый уровень)	<b>Знать:</b> способы решения поставленных задач и ожидаемые результаты	Раздел 1. Человеческие ресурсы как объект управления  Раздел 2. Система, стратегия и политика управления человеческими ресурсами	Тесты закрытого типа	Экзамен
			Второй этап (продвинутый уровень)	<b>Уметь:</b> оценивать предложенные способы с точки зрения соответствия цели проекта	Раздел 1. Человеческие ресурсы как объект управления  Раздел 2. Система, стратегия и политика управления человеческими ресурсами	Тесты открытого типа	Экзамен
			Третий этап (высокий уровень)	<b>Владеть:</b> способами решения поставленных задач; оценивания предложенные способы с точки зрения соответствия цели проекта	Раздел 1. Человеческие ресурсы как объект управления Раздел 2. Система, стратегия и политика управления человеческими ресурсами	Практическое задания	Экзамен
<b>ОПК-3</b>	Способен анализировать и содержание объяснить природу экономических процессов на микро- и макроуровне	<b>ОПК-3.3</b> Владеет основами построения, расчета и анализа современной системы показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих	Первый этап (пороговый уровень)	<b>Знать:</b> - принципы, методы и формы организации, нормирования и стимулирования труда; - методы определения плановой численности персонала, анализа производительности труда и	Раздел 1. Человеческие ресурсы как объект управления  Раздел 2. Система, стратегия и политика управления человеческими ресурсами	Тесты закрытого типа	Экзамен

		субъектов		заработной платы работников организации;			
			Второй этап (продвинутый уровень)	<p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- принимать решения по выбору эффективных способов организации и использования ресурсов труда и рабочего времени;</li> <li>- творчески использовать имеющиеся знания в разработке проектов развития производства;</li> </ul>	<p>Раздел 1. Человеческие ресурсы как объект управления</p> <p>Раздел 2. Система, стратегия и политика управления человеческими ресурсами</p>	Тесты открытого типа	Экзамен
			Третий этап (высокий уровень)	<p><b>Иметь навыки:</b></p> <p>организации и анализа наиболее благоприятных условий для эффективного использования трудовых ресурсов, рабочего времени, материалов и техники в интересах роста производства</p>	<p>Раздел 1. Человеческие ресурсы как объект управления</p> <p>Раздел 2. Система, стратегия и политика управления человеческими ресурсами</p>	Практические задания	Экзамен

**2. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЯ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ**

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде	Критерии оценивания	Шкала оценивания
1.	<b>Тест</b>	Система стандартизированных заданий, позволяющая измерить уровень знаний.	Тестовые задания	В тесте выполнено 90-100% заданий	Оценка «Отлично» (5)
				В тесте выполнено более 75-89% заданий	Оценка «Хорошо» (4)
				В тесте выполнено 60-74% заданий	Оценка «Удовлетворительно» (3)
				В тесте выполнено менее 60% заданий	Оценка «Неудовлетворительно» (2)
				Большая часть определений не представлена, либо представлена с грубыми ошибками.	Оценка «Неудовлетворительно» (2)
2.	<b>Опрос</b>	Форма работы, которая позволяет оценить кругозор, умение логически построить ответ, умение продемонстрировать монологическую речь и иные коммуникативные навыки. Устный опрос обладает большими возможностями воспитательного воздействия, создавая условия для неформального общения.	Вопросы к опросу	Продемонстрированы предполагаемые ответы; правильно использован алгоритм обоснований во время рассуждений; есть логика рассуждений.	Оценка «Отлично» (5)
				Продемонстрированы предполагаемые ответы; есть логика рассуждений, но неточно использован алгоритм обоснований во время рассуждений и не все ответы полные.	Оценка «Хорошо» (4)
				Продемонстрированы предполагаемые ответы, но неправильно использован алгоритм обоснований во время рассуждений; отсутствует логика рассуждений; ответы не полные.	Оценка «Удовлетворительно» (3)
				Ответы не представлены.	Оценка «Неудовлетворительно» (2)
3.	<b>Практические задания</b>	Направлено на овладение методами и методиками изучаемой дисциплины. Для решения предлагается решить конкретное задание (ситуацию)	Практические задания	Продемонстрировано свободное владение профессионально-понятийным аппаратом, владение методами и методиками дисциплины. Показаны способности самостоятельного мышления, творческой активности. Задание выполнено в полном объеме.	Оценка «Отлично» (5)
				Продемонстрировано владение профессионально-понятийным аппаратом, при применении методов и методик дисциплины незначительные неточности, показаны способности	Оценка «Хорошо» (4)

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде	Критерии оценивания	Шкала оценивания
				самостоятельного мышления, творческой активности. Задание выполнено в полном объеме, но с некоторыми неточностями.	
				Продемонстрировано владение профессионально-понятийным аппаратом на низком уровне; допускаются ошибки при применении методов и методик дисциплины. Задание выполнено не полностью.	Оценка «Удовлетворительно» (3)
				Не продемонстрировано владение профессионально-понятийным аппаратом, методами и методиками дисциплины. Задание не выполнено.	Оценка «Неудовлетворительно» (2)
5.	<b>Экзамен</b>	Контрольное мероприятие, которое проводится по окончании изучения дисциплины.	Вопросы к экзамену	Показано знание теории вопроса, понятийно-терминологического аппарата дисциплины; умение анализировать проблему, содержательно и стилистически грамотно излагать суть вопроса; глубоко понимать материал; владение аналитическим способом изложения вопроса, научных идей; навыками аргументации и анализа фактов, событий, явлений, процессов. Выставляется обучающемуся, полно, подробно и грамотно ответившему на вопросы билета и вопросы экзаменатора.	Оценка «Отлично» (5)
				Показано знание основных теоретических положений вопроса; умение анализировать явления, факты, действия в рамках вопроса; содержательно и стилистически грамотно излагать суть вопроса, но имеет место недостаточная полнота ответов по излагаемому вопросу. Продемонстрировано владение аналитическим способом изложения вопроса и навыками аргументации. Выставляется обучающемуся, полностью ответившему на вопросы билета и вопросы экзаменатора, но допустившему при ответах незначительные ошибки, указывающие на наличие не системности и пробелов в знаниях.	Оценка «Хорошо» (4)
				Показано знание теории вопроса фрагментарно (неполнота	Оценка «Удовлетворительно» (3)

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде	Критерии оценивания	Шкала оценивания
				<p>изложения информации; оперирование понятиями на бытовом уровне); умение выделить главное, сформулировать выводы, показать связь в построении ответа не продемонстрировано. Владение аналитическим способом изложения вопроса и владение навыками аргументации не продемонстрировано. Обучающийся допустил существенные ошибки при ответах на вопросы билетов и вопросы экзаменатора.</p>	<p><i>тельно» (3)</i></p>
				<p>Знание понятийного аппарата, теории вопроса, не продемонстрировано; умение анализировать учебный материал не продемонстрировано; владение аналитическим способом изложения вопроса и владение навыками аргументации не продемонстрировано. Обучающийся не ответил на один или два вопроса билета и дополнительные вопросы экзаменатора.</p>	<p>Оценка «Неудовлетворительно» (2)</p>

### **3. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

#### **Оценочные средства для проведения текущего контроля**

Текущий контроль осуществляется преподавателем дисциплины при проведении занятий в форме тестовых заданий, устного опроса и практических заданий.

**УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений**

**УК-2.2. Предлагает способы решения поставленных задач и ожидаемые результаты, оценивает предложенные способы с точки зрения соответствия цели проекта**

**Первый этап (пороговой уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «знать»: способы решения поставленных задач и ожидаемые результаты**

#### **Тестовые задания закрытого типа**

**1. Цель проекта – это...** (выберите один вариант ответа)

- а) сформулированная проблема в процессе выполнения проекта
- б) утверждение, формулирующее общие результаты выполнения проекта
- в) комплексная оценка исходных условий и конечного результата проекта
- г) установление взаимосвязи данных

**2. Реализация проекта – это...** (выберите один вариант ответа)

- а) создание условий, требующихся для выполнения проекта
- б) наблюдение, регулирование и анализ прогресса проекта
- в) комплексное выполнение всех описанных в проекте действий по достижению целей
- г) выполнение конкретных действий

**3. Проект отличается от процессной деятельности тем, что...** (выберите один вариант ответа)

- а) процессы менее продолжительные по времени, чем проекты
- б) для реализации одного типа процессов необходим один-два исполнителя
- в) процессы однотипны и цикличны, проект уникален по своей цели и методам реализации
- г) включает ограничения по срокам

**4. НЕ является преимуществом проектной организационной структуры...** (выберите один вариант ответа)

- а) объединение людей и оборудования происходит через проекты
- б) командная работа и чувство сопричастности
- в) сокращение линий коммуникации
- г) определение функционального соответствия

**5. Процессы организации и проведения контроля качества проекта включают в себя...** (выберите один вариант ответа)

- а) проверку соответствия уже полученных результатов заданным требованиям

- б) составление перечня недоработок и отклонений
- в) промежуточный и итоговый контроль качества с составлением отчетов
- г) планирование и регулирование

Ключи

1.	б
2.	в
3.	в
4.	а
5.	в

**6. Прочитайте текст и установите последовательность.**

**Установите последовательность действий по планированию стоимости проекта.**

- а) составление, согласование и утверждение сметы проекта
- б) определение стоимости каждой проектной работы
- в) определение стоимости всего проекта
- г) определение стоимости использования ресурсов

Ключ

	гбва
--	------

**Второй этап (продвинутый уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «уметь»: оценивать предложенные способы с точки зрения соответствия цели проекта**

**Задания открытого типа (вопросы для опроса):**

1. Перечислите группы процессов управления проектами.
2. Что входит в понятие «инициация проекта»?
3. По каким стратегическим соображениям санкционируются проекты?
4. Кто такой менеджер проекта?
5. Какой характер имеет план управления проектом?

Ключи

1.	инициация, планирование, выполнение, контроль и завершение
2.	официальное объявление о начале проекта, поиск заинтересованных сторон, выделение реальных целей проекта, определение коммерческой выгоды
3.	требования рынка, стратегические возможности/нужды предприятия, требования заказчика, технологический прогресс и законодательные требования
4.	это лицо, назначаемое исполняющей организацией ответственным за достижение целей проекта
5.	итеративный

**Третий этап (высокий уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «иметь навыки»: способами решения поставленных задач; оценивания предложенные способы с точки зрения соответствия цели проекта**

**Практические задания:**

1. Торговая фирма намерена приобрести товар за 400 тыс. руб., транспортировать его к месту реализации (стоимость транспортировки 32 тыс. руб.) и продать его на протяжении двух месяцев за 580 тыс. руб. Рассчитайте чистый доход, эффективность и доходность инвестиционного проекта.

2. Предприятие планирует приобрести технологическую линию для производства обогревателей. При каком минимальном обороте данное приобретение окупится, если переменные расходы в расчете на 1 изделие составят 80 руб., постоянные расходы – 5 млн. руб. в месяц. Стоимость одного обогревателя 120 руб.
3. Руководством фирмы принято решение о приобретении оборудования для замены действующего. Первоначальные затраты (капитальные вложения) на покупку и установку оборудования составляют 10 000 тыс.руб. Руководство фирмы считает затраты на приобретение оборудования оправданными, если они окупятся в течение 6 лет. Прибыль в течение каждого года будет равной 2000 тыс.руб., амортизация – 1000 тыс.руб. налога на прибыль 30%. Денежные поступления равномерные. Определить: срок окупаемости оборудования, целесообразно ли его приобретать?
4. Стоимость основных средств по инвестиционному проекту составляет 24000 руб. Срок использования инвестиционного проекта 5 лет. Дополнительные единовременные затраты на увеличение оборотных средств – 2000 руб. Амортизация равна 4000 руб. в год. Ожидается, что реализация инвестиционного проекта позволит получить ежегодный прирост дохода в 10000 руб., который включает 4000 руб. постоянных затрат на амортизацию. Таким образом, ежегодная величина прибыли от реализации инвестиционного проекта составляет 6000 руб. Рассчитайте НПК инвестиционного проекта?
5. Фирма рассматривает возможность инвестирования в проект средней степени риска по разработке источника минеральной воды стоимостью 70000 ден. Ед. По проекту будет производиться 1000 ящиков минеральной воды в год в течение 7 лет. В настоящее время цена реализации – 138 ден. Ед. за ящик, а затраты (переменные) составляют 105 ден. Ед. за ящик. Фирма платит налоги по ставке 34%. Предполагается, что цена и затраты будут расти на 6% в год. Ставка дисконта равна 15%. Денежные потоки состоят из прибыли за вычетом налогов. Определите, следует ли принять проект?

#### Ключи

1.	<p>Приведенные = <math>400 + 32 = 432</math> тыс. руб.  <math>NPV = \text{Доходы} - \text{Расходы} = 580 - 432 = 148</math> тыс. руб.          Индекс доходности = <math>\text{Доход} / \text{Инвестиции} = 580 / 432 = 1,34</math>          Ответ: Рентабельность инвестиций = <math>\text{прибыль} / \text{Инвестиции} * 100\% = 148 / 432 * 100\% = 34,3\%</math></p>
2.	<p>Переменные расходы = 80 руб.          Постоянные расходы = 5 млн. руб.          Цена = 120 руб.  <math>0,08 * x + 5000 = 0,12 * x</math>  <math>0,04 * x = 5000</math>  <math>x = 125000</math> шт.</p>
3.	<p><math>T = \frac{10000}{2000(1 - 0,3) + 1000} = \frac{1000}{2400} = 4.17</math></p> <p>Ответ: 4,17 лет &lt; 6, целесообразно</p>
4.	<p><math>K = K_1 + K_2 = 24000 + 2000 = 26000</math> руб.  <math>\frac{10000}{2600} * 100 = 38,5\%</math></p> <p>Ответ: НПК = <math>\frac{10000}{2600} * 100 = 38,5\%</math></p>
5.	<p><math>K_0 = 70000</math> ден. Ед.  <math>N = 1000</math> ящ/год  <math>K = 105</math> руб/ящ</p>

<p> <math>H = 34\%</math>  <math>E = 15\%</math>  <math>\text{Цреал} = 138\\$ \text{ ден.ед. / ящ}</math>          Цена и затраты растут на 6 % в год.  <math>\text{ЧДД} = 35206 \text{ ден.ед.}</math>          Ответ: Да, так как <math>\text{ЧДД} &gt; 0</math>, то проект следует принять.       </p>
---

**ОПК – 3 Способен анализировать и содержательно объяснять природу экономических процессов на микро- и макроуровне**

**ОПК-3.3. Владеет основами построения, расчета и анализа современной системы показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов**

**Первый этап (пороговой уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «знать»: принципы, методы и формы организации, нормирования и стимулирования труда; методы определения плановой численности персонала, анализа производительности труда и заработной платы работников организации;**

#### Тестовые задания закрытого типа

1. **Человеческие ресурсы это...** (выберите один вариант ответа)
  - а) персонал организации, характеризующийся достигнутыми уровнями компетенции
  - б) совокупность трудовых навыков персонала
  - в) количество работников, занятых в трудовом процессе
  - г) инвестиции в развитие персонала
  
2. **Стратегия конфликтного поведения, которая состоит в отказе от участия в конфликте с сохранением имеющихся противоречий...** (выберите один вариант ответа)
  - а) избегание
  - б) денонсация
  - в) медиация
  - г) компромисс
  
3. **Противоречия между равными по положению субъектами – это конфликт...** (выберите один вариант ответа)
  - а) горизонтальный
  - б) межгрупповой
  - в) политический
  - г) экономический
  
4. **Кризис в конфликтологии представляет собой...** (выберите один вариант ответа)
  - а) точку степени нарастания остроты конфликта, при достижении которой ситуация кардинально меняется в сторону отступления либо применения силы
  - б) состояние эмоциональной разрядки
  - в) неадекватную эмоциональную реакцию на конфликтогенный фактор
  - г) нерешенные проблемы
  
5. **Переговоры как способ разрешения конфликта представляют собой...** (выберите один вариант ответа)

- а) обращение за помощью третьей стороны
- б) обязательства, данные участниками конфликта, по восстановлению мирных отношений
- в) выдвижение своих требований каждой из сторон с одновременной готовностью к компромиссу
- г) компромисс

Ключи:

1.	в
2.	а
3.	а
4.	а
5.	в

**6. Прочитайте текст и установите соответствие.**

Соотнесите разделы программы и вопросы раздела, с которыми знакомят новичка.

<i>Разделы программы</i>	<i>Вопрос раздела, с которым знакомят новичка</i>
1. Общее представление об организации	а) Служба быта, питания, правила парковки автомобиля и т.д.
2. Политика организации	б) Условия перемещения, продвижения, карьерный рост, испытания, правила внутреннего распорядка, должностная инструкция, оценки выполнения работы, каналы коммуникации и т.д.
3. Охрана труда и техника безопасности	в) Предупреждение о возможных угрозах на производстве, правила охраны труда, санитарной и пожарной безопасности и т.д.
4. Отношения в организации	г) Принципы кадровой политики и подбора персонала, направленная профессиональной подготовки и повышения квалификации, правила пользования средствами связи, правила охраны профессиональной (коммерческой) тайны и документации
5. Услуги	д) Цели, задачи, традиции, нормы, стандарты, продукция и потребители, виды деятельности, организационная структура, информация о руководстве

Запишите в таблицу выбранные буквы под соответствующими цифрами

1	2	3	4	5
д	г	в	б	а

**Второй этап (продвинутый уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «уметь»:** принимать решения по выбору эффективных способов организации и использования ресурсов труда и рабочего времени;  
- творчески использовать имеющиеся знания в разработке проектов развития производства;

**Задания открытого типа (вопросы для опроса):**

1. Классификация конфликтов в организациях.
2. Защитные механизмы личности от конфликтов.
3. Что представляет собой управление конфликтами?

#### 4. Методы управления конфликтами.

#### 5. Что такое стресс?

Ключи:

1.	По коммуникативной направленности: горизонтальные; вертикальные и смешанные По причине возникновения: объективные и субъективные; деловые, личные и эмоциональные; социально-трудовые и властные По составу конфликтующих сторон: межличностные; внутригрупповые; межгрупповые
2.	<ul style="list-style-type: none"><li>• вытеснение;</li><li>• рационализация - познавательное преобразование конфликта;</li><li>• проекция.</li></ul>
3.	Управление конфликтами - целенаправленное действие по устранению (минимизации) причин, которые породили конфликт, или на коррекцию поведения участников конфликта.
4.	Внутриличностные, структурные, межличностные; переговоры.
5.	Стресс - комплекс физических и психологических реакций человека на стимулы или стрессоры в окружающей обстановке. Состояние стресса может быть вызвано совокупностью физических и психологических факторов - стрессоров.

**Третий этап (высокий уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «иметь навыки»:** организации и анализа наиболее благоприятных условий для эффективного использования трудовых ресурсов, рабочего времени, материалов и техники в интересах роста производства

#### Практические задания:

1. Сотрудник постоянно уклоняется от ответственности, переспрашивает о том, как выполнять текущую работу, но в итоге все делает весьма исполнительно. Сотрудник работает в компании около полугода. Чем эта ситуация может быть вызвана? Ваши действия?
2. В крупной компании сложилась такая ситуация: региональный отдел продаж длительное время находился в офисе, отделенном от других отделов. Отдел большой, профессионально сильный, с очень опытным руководителем. В какой-то момент руководством всей компании было принято решение о слиянии и перемещении всех отделов в общий офис. Возник конфликт. Определите истинные и мнимые позиции сторон и предложите пути решения конфликта.
3. Представьте себе, что к Вам в подчинение приходит человек, работавший ранее на такой же должности, как у Вас. Чем может быть вызван такой переход и каковы будут Ваши действия?
4. Один Ваш подчиненный по ошибке, связанной с недостаточным опытом, упустил крупную сделку. Другой аналогичную сделку заключил, при этом воспользовался предложенным поставщиком вознаграждением себе лично. В первом случае компания упустила существенную выгоду, во втором — получила значительную прибыль. Опишите Вашу реакцию и действия в первой и во второй ситуации.
5. У сотрудника, ранее дававшего отличные результаты, резко снизилась эффективность работы, при этом формально он выполняет все свои обязанности. Чем может быть вызвана такая ситуация и каковы будут Ваши действия?

Ключи:

1.	Подобная ситуация чаще всего связана с тем, что сотрудник перестраховывается или из-за негативного опыта проявления инициативы в прошлом (это надо выяснить и дать понять, как вы относитесь к инициативе и самостоятельности), или из-за неуверенности в своей квалификации (если она достаточна, то это надо объяснить), или из-за заниженной самооценки (тогда сотрудника надо больше хвалить). В любом случае лейтмотивом беседы может стать следующее: «Ты очень хорошо выполняешь свою работу. Я вижу, что на тебя можно положиться. Хотелось бы только дать тебе возможность проявить больше
----	---

	самостоятельности».
2.	Аргументация будет сводиться к территориям, технике, связи с клиентами, экономии и тому подобным аспектам с обеих сторон, тогда как основа — вопрос контроля и степени самостоятельности. В данном случае обе стороны примерно одинаково сильны в своих позициях и не могут позволить себе оказывать сильное давление. Поэтому лучший путь — открыто обозначить позиции сторон и найти компромиссное решение, оговорив степень самостоятельности регионального отдела, процедуры и формы контроля.
3.	Склонность к анализу, версионность, склонность к обвинительной позиции, навыки практического менеджмента. Наиболее правильным можно считать подход, при котором кандидат назовет как положительные причины перехода, так и отрицательные, а также нейтральные.
4.	Честность и четкая расстановка приоритетов в отношении недопустимости сомнительных действий сотрудников. Степень жесткости при оценке ошибки, склонность и умение обучать персонал. Безусловно, если бизнес и корпоративная культура ориентированы на честность и порядочность, то второй сотрудник достоин наказания. В первом же случае все зависит от степени жесткости менеджмента, но главное — научить данного сотрудника и других, чтобы в будущем таких ситуаций не было или было меньше.
5.	Описанная ситуация может быть вызвана как проблемами подчиненного, так и проблемами, связанными с руководством. Анализ данных аспектов позволит сделать правильные выводы относительно будущих действий в отношении такого сотрудника. Проблемы, связанные непосредственно в подчиненным могут быть связаны с его недостаточной компетентностью при решении возникающих в настоящее время проблем и задач, проблемами в семье, проблемами со здоровьем, планами в отношении возможности смены места работы

## Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

### Вопросы для экзамена

1. Определение управления человеческими ресурсами. Роль человеческих ресурсов в процессе их трудовой деятельности.
2. Цели и задачи управления человеческими ресурсами.
3. Эволюция управления человеческими ресурсами.
4. Новые требования к человеческим ресурсам в условиях информационного общества.
5. Концепция управления человеческим ресурсами организации.
6. Законы формирования и управления человеческими ресурсами.
7. Принципы управления человеческими ресурсами в условиях рынка.
8. Универсальные» принципы управления человеческими ресурсами.
9. Система методов управления человеческими ресурсами, их классификация, область применения.
10. Сущность и состав административных, экономических, социально-психологических методов управления человеческими ресурсами.
11. Понятие, сущность и элементы системы управления человеческими ресурсами.
12. Подсистемы в системе управления человеческими ресурсами. Классификация систем управления.
13. Свойства системы управления человеческими ресурсами.
14. Определение стратегического управления человеческими ресурсами.
15. Цели стратегического управления человеческими ресурсами.
16. Обоснование стратегии управления человеческими ресурсами.
17. Подходы к стратегическому управлению человеческими ресурсами.
18. Реализация стратегии управления человеческими ресурсами.
19. Роль служб управления персоналом.
20. Функции служб управления персоналом.
21. Вклад отдела по управлению человеческими ресурсами в добавленную стоимость, в конкурентное преимущество, влияние управления человеческими ресурсами экономические показатели организации.
22. Оценка работы отдела по управлению человеческими ресурсами.
23. Планирование человеческих ресурсов: роль и задачи планирования.
24. Процесс подбора персонала: определение требований к персоналу и источников поиска.
25. Методы отбора персонала.
26. Процедура отбора. Собеседование.
27. Оценка эффективности найма.
28. Понятие «адаптация персонала». Основные направления адаптации персонала.
29. Основные факторы, влияющие на процесс адаптации. Этапы процесса адаптации.
30. Особенности адаптации различных категорий персонала.
31. «Симптомы» психологической дезадаптации работника.
32. Сущность, цели и задачи системы обучения и развития персонала.
33. Анализ потребности в обучении.
34. Формы и методы обучения персонала.

42. Современные методы обучения персонала. Преимущества и недостатки современных и традиционных методов обучения.

#### **4. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Для выполнения практических заданий студенту необходимы: ручка, листы для черновых подсчетов, калькулятор.

##### **Текущий контроль**

Тестирование для проведения текущего контроля проводится с помощью Системы дистанционного обучения. На тестирование отводится 10 минут. Каждый вариант тестовых заданий включает 10 вопросов. Количество возможных вариантов ответов – 4 или 5. Студенту необходимо выбрать один правильный ответ. За каждый правильный ответ на вопрос присваивается 10 баллов. Шкала перевода: 9-10 правильных ответов – оценка «отлично» (5), 7-8 правильных ответов – оценка «хорошо» (4), 6 правильных ответов – оценка «удовлетворительно» (3), 1-5 правильных ответов – оценка «неудовлетворительно» (2).

Опрос как средство текущего контроля проводится в форме устных ответов на вопросы. Студент отвечает на поставленный вопрос сразу, время на подготовку к ответу не предоставляется.

Практические задания как средство текущего контроля проводятся в письменной форме. Студенту выдается задание и предоставляется 10 минут для подготовки к ответу.

##### **Промежуточная аттестация**

Экзамен проводится в устной форме. Из экзаменационных вопросов составляется 20 экзаменационных билетов. Каждый билет состоит из трех вопросов, два из которых являются теоретическими и один – практическим заданием.

Комплект экзаменационных билетов представлен в учебно-методическом комплексе дисциплины.

На подготовку к ответу студенту предоставляется 20 минут

