

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Гнатюк Сергей Иванович  
Должность: Первый проректор  
Дата подписания: 06.08.2023 10:35:31  
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 АПК

Шевченко М.Н. \_\_\_\_\_  
«30» 06 2023 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**  
по дисциплине «Управление человеческими ресурсами»  
для направления подготовки 38.03.02 Менеджмент  
направленность (профиль) Менеджмент предприятий АПК

Год начала подготовки – 2023

Квалификация выпускника – бакалавр

Луганск, 2023

Рабочая программа составлена с учетом требований:

- 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;
- федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 12.08.2020 № 970 (с изменениями и дополнениями).

Преподаватели, подготовившие рабочую программу:

старший преподаватель \_\_\_\_\_ **И.С. Гончаров**

Рабочая программа рассмотрена на заседании кафедры экономики предприятия и управления трудовыми ресурсами в АПК (протокол № 10 от 13.06.2023).

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

Рабочая программа рекомендована к использованию в учебном процессе методической комиссией факультета экономики и управления АПК (протокол № 11 от 26.06.2023).

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

**Руководитель основной профессиональной образовательной программы** \_\_\_\_\_ **М.Н. Шевченко**

## **1. Предмет. Цели и задачи дисциплины, её место в структуре образовательной программы**

**Предметом дисциплины** являются изучение особенностей построения, развития и эффективного функционирования управления человеческими ресурсами в современной организации.

**Целью дисциплины** «Управление человеческими ресурсами» является формирование у студентов теоретических знаний в области управления человеческими ресурсами современной организации, а также приобретение практических навыков применения различных методик управления человеческими ресурсами на практике.

### **Задачи изучения дисциплины:**

- систематизация теоретических знаний в области менеджмента и управления человеческими ресурсами;
- овладение современными методиками управления человеческими ресурсами;
- умение применять современные подходы и методики на практике.

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

Дисциплина «Управление человеческими ресурсами» относится к дисциплинам обязательной части (Б1.О.29) основной профессиональной образовательной программы высшего образования (далее – ОПОП ВО).

Основывается на базе дисциплин: «Теория менеджмента», «Стратегический менеджмент», «Лидерство и формирование команды», «Управление персоналом» и прохождении учебной ознакомительной практики.

Дисциплина читается в 8 семестре и 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**

<b>Коды компетенций</b>	<b>Формулировка компетенции</b>	<b>Индикаторы достижения компетенции</b>	<b>Планируемые результаты обучения</b>
<b>УК-2</b>	Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из 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	<b>Знать:</b> различные методы, способы решения поставленных задач с точки зрения их соответствия цели проекта; <b>уметь:</b> выявлять и анализировать различные методы, способы решения поставленных задач с точки зрения их соответствия цели проекта; <b>владеть:</b> навыками выявления и анализа различных методов, способов решения поставленных задач с точки зрения их соответствия цели проекта.
<b>ОПК-3</b>	Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия.	<b>ОПК-3.3.</b> Содействует реализации предлагаемых организационно-управленческих решений с учетом сложной и динамичной среды	<b>Знать:</b> способы и средства реализации предлагаемых организационно-управленческих решений с учетом сложной и динамичной сред; <b>уметь:</b> содействовать реализации предлагаемых организационно-управленческих решений с учетом сложной и динамичной среды; <b>владеть:</b> навыками реализации предлагаемых организационно-управленческих решений с учетом сложной и динамичной среды.

### 3. Объём дисциплины и виды учебной работы

Виды работ	Очная форма обучения		Заочная форма обучения	Очно-заочная форма обучения
	всего	объём часов	всего	всего
		8 семестр	8 семестр	6 семестр
Общая трудоёмкость дисциплины, зач.ед./часов, в том числе:	4/144	4/144	4/144	4/144
Контактная работа, часов:	48	48	16	28
- лекции	20	20	8	14
- практические (семинарские) занятия	28	28	8	14
- лабораторные работы	-	-	-	-
Самостоятельная работа, часов	96	96	128	116
Вид промежуточной аттестации (зачёт, экзамен)	экзамен	экзамен	экзамен	экзамен

### 4. Содержание дисциплины

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

№ п/п	Раздел дисциплины	Л	ПЗ	ЛР	СРС
очная форма обучения					
<b>Модуль 1. «Методические основы управления человеческими ресурсами»</b>		<b>10</b>	<b>14</b>	<b>-</b>	<b>46</b>
	Тема 1. Человеческие ресурсы: понятие и их использование	2	2	-	8
	Тема 2. История развития и концептуальные источники науки управления человеческими ресурсами	2	2	-	8
	Тема 3. Трудовой процесс и трудовой потенциал	2	4	-	10
	Тема 4. Миграция трудовых ресурсов	2	2	-	10
	Тема 5. Кадровое планирование на предприятии.	2	4	-	10
<b>Модуль 2. «Управление человеческими ресурсами в организации»</b>		<b>10</b>	<b>14</b>	<b>-</b>	<b>50</b>
	Тема 6. Маркетинг и реинжиниринг персонала.	2	2	-	10
	Тема 7. Рынок труда как регулятор занятости и безработицы	2	2	-	10
	Тема 8. Кадровая политика и кадровая работа на предприятии.	2	4	-	10
	Тема 9. Система мотивации и стимулирования человеческих ресурсов.	2	2	-	10
	Тема 10. Управление персоналом как социальная система. Организация набора и отбора персонала	2	4	-	10
<b>Всего</b>		<b>20</b>	<b>28</b>		<b>96</b>
заочная форма обучения					
<b>Модуль 1. «Методические основы управления человеческими ресурсами»</b>		<b>4</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>60</b>
	Тема 1. Человеческие ресурсы: понятие и их использование	2	-	-	12
	Тема 2. История развития и концептуальные источники	-	-	-	12

науки управления человеческими ресурсами				
Тема 3.Трудовой процесс и трудовой потенциал	2	-	-	12
Тема 4. Миграция трудовых ресурсов	-	-	-	12
Тема 5. Кадровое планирование на предприятии.	-	2	-	12
<b>Модуль 2. «Управление человеческими ресурсами в организации»</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>-</b>	<b>68</b>
Тема 6. Маркетинг и реинжиниринг персонала.	2	-	-	14
Тема 7. Рынок труда как регулятор занятости и безработицы	-	2	-	12
Тема 8. Кадровая политика и кадровая работа на предприятии.	-	2	-	14
Тема 9. Система мотивации и стимулирования человеческих ресурсов.	2	-	-	14
Тема 10. Управление персоналом как социальная система. Организация набора и отбора персонала	-	2	-	14
<b>Всего</b>	<b>8</b>	<b>8</b>		<b>128</b>
очно-заочная форма обучения				
<b>Модуль 1. «Методические основы управления человеческими ресурсами»</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>-</b>	<b>56</b>
Тема 1. Человеческие ресурсы: понятие и их использование	2	-	-	10
Тема 2. История развития и концептуальные источники науки управления человеческими ресурсами	-	2	-	10
Тема 3.Трудовой процесс и трудовой потенциал	2		-	12
Тема 4. Миграция трудовых ресурсов		2	-	12
Тема 5. Кадровое планирование на предприятии.	2	2	-	12
<b>Модуль 2. «Управление человеческими ресурсами в организации»</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>-</b>	<b>60</b>
Тема 6. Маркетинг и реинжиниринг персонала.	2	2	-	12
Тема 7. Рынок труда как регулятор занятости и безработицы	-	-	-	12
Тема 8. Кадровая политика и кадровая работа на предприятии.	2	2	-	12
Тема 9. Система мотивации и стимулирования человеческих ресурсов.	2	2	-	12
Тема 10. Управление персоналом как социальная система. Организация набора и отбора персонала	2	2	-	12
<b>Всего</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>-</b>	<b>116</b>

#### 4.2. Содержание учебной дисциплины.

##### **Модуль 1. «Методические основы управления человеческими ресурсами»**

##### **Тема 1. Человеческие ресурсы: понятие и их использование**

Сущность человеческих ресурсов.

Управление трудовыми ресурсами.

##### **Тема 2. История развития и концептуальные источники науки управления человеческими ресурсами**

История развития научной мысли в области управления человеческими ресурсами.

Концепция бюрократического управления по М. Веберу.

Теории человеческих отношений.

Теория «Х-У» Д. Мак-Грегора.

### **Тема 3. Трудовой процесс и трудовой потенциал**

Трудовой потенциал работника.

Структура трудового потенциала.

### **Тема 4. Миграция трудовых ресурсов**

Миграция трудовых ресурсов.

Международная миграция рабочей силы.

### **Тема 5. Кадровое планирование на предприятии.**

Цель и задачи кадрового планирования.

Долгосрочное и краткосрочное кадровое планирование.

Планирование потребности в персонале.

Методы планирования персонала

## **Модуль 2. «Управление человеческими ресурсами в организации».**

### **Тема 6. Маркетинг и реинжиниринг персонала.**

Маркетинг персонала.

Сущность и методы реинжиниринга.

Этапы реинжиниринга.

Методы реинжиниринга.

### **Тема 7. Рынок труда как регулятор занятости и безработицы**

Рынок труда и его виды.

Структуризация рынка труда.

### **Тема 8. Кадровая политика и кадровая работа на предприятии.**

Цели и задачи кадровой политики.

Общие требования к кадровой политике.

Свойства кадровой политики.

Критерии оценки кадровой политики.

Совершенствование кадровой политики.

Кадровая работа на предприятии

### **Тема 9. Система мотивации и стимулирования человеческих ресурсов.**

Сущность мотивации в управлении.

Вознаграждение (стимулирование) для побуждения людей к эффективной деятельности.

Типы мотивации работников.

Правила, соблюдение которых позволит повысить эффективность мотивационных мероприятий в организации.

### **Тема 10. Управление персоналом как социальная система. Организация набора и отбора персонала**

Персонал, как субъект и объект управления.

Классификация персонала.

Структура персонала организации.

Показатели численности персонала организации.

Требования к профессионально-квалификационного уровня менеджеров и директоров предприятия.

Компетентность персонала, как объект стратегического управления.

Содержание процесса набора и найма работников.

Источники и методы привлечения персонала.

Сущность адаптации персонала.

Трудовая адаптация и ее виды.

Управление адаптацией.

#### 4.3. Перечень тем лекций.

№ п/п	Тема лекции	Объём, ч		
		форма обучения		
		очная	заочная	очно- заочная
<b>Модуль 1. «Методические основы управления человеческими ресурсами»</b>		<b>10</b>	<b>2</b>	<b>6</b>
1.	Тема лекционного занятия 1. Человеческие ресурсы: понятие и их использование	2	-	2
2.	Тема лекционного занятия 2. История развития и концептуальные источники науки управления человеческими ресурсами	2	-	-
3.	Тема лекционного занятия 3. Трудовой процесс и трудовой потенциал	2	-	2
4.	Тема лекционного занятия 4. Миграция трудовых ресурсов	2	-	-
5.	Тема лекционного занятия 5. Кадровое планирование на предприятии.	2	2	2
<b>Модуль 2. «Управление человеческими ресурсами в организации»</b>		<b>10</b>	<b>6</b>	<b>8</b>
6.	Тема лекционного занятия 6. Маркетинг и реинжиниринг персонала.	2	-	2
7.	Тема лекционного занятия 7. Рынок труда как регулятор занятости и безработицы	2	2	-
8.	Тема лекционного занятия 8. Кадровая политика и кадровая работа на предприятии.	2	2	2
9.	Тема лекционного занятия 9. Система мотивации и стимулирования человеческих ресурсов.	2	-	2
10.	Тема лекционного занятия 10. Управление персоналом как социальная система. Организация набора и отбора персонала	2	2	2
<b>Всего</b>		<b>20</b>	<b>8</b>	<b>14</b>

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

№ п/п	Тема практического занятия (семинара)	Объём, ч		
		форма обучения		
		очная	заочная	очно- заочная
<b>Модуль 1. «Методические основы управления человеческими ресурсами»</b>		<b>14</b>	<b>2</b>	<b>6</b>
1.	Тема практического занятия 1. Человеческие ресурсы: понятие и их использование	2	-	-
2.	Тема практического занятия 2. История развития и концептуальные источники науки управления человеческими ресурсами	2	-	2
3.	Тема практического занятия 3. Трудовой процесс и трудовой потенциал	4	2	-
4.	Тема практического занятия 4. Миграция трудовых ресурсов	2	-	2
5.	Тема практического занятия 5. Кадровое планирование на предприятии.	4	2	2

<b>Модуль 2. «Управление человеческими ресурсами в организации»</b>		<b>14</b>	<b>6</b>	<b>8</b>
6.	Тема практического занятия 6. Маркетинг и реинжиниринг персонала.	2	-	2
7.	Тема практического занятия 7. Рынок труда как регулятор занятости и безработицы	2	2	-
8.	Тема практического занятия 8. Кадровая политика и кадровая работа на предприятии.	4	2	2
9.	Тема практического занятия 9. Система мотивации и стимулирования человеческих ресурсов.	2	-	2
10.	Тема практического занятия 10. Управление персоналом как социальная система. Организация набора и отбора персонала	4	2	2
<b>Всего</b>		<b>28</b>	<b>8</b>	<b>14</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	Объём, ч		
			форма обучения		
			очная	заочная	очно-заочная
<b>Модуль 1. «Методические основы управления человеческими ресурсами»</b>		1. Михайловская, С. А. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / С. А. Михайловская. — Чита : ЗабГУ, 2022. — 152 с.	<b>46</b>	<b>60</b>	<b>56</b>
1.	Человеческие ресурсы: понятие и их использование	2. Дейнека, А. В.	8	12	10
2.	История развития и концептуальные источники науки управления человеческими ресурсами		8	12	10

3	Трудовой процесс и трудовой потенциал	Управление человеческими ресурсами : учебник / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. — Москва : Дашков и К, 2021. — 392 с. 3. Гайнутдинова, Е. А. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / Е. А. Гайнутдинова. — Ижевск : УдГАУ, 2021. — 92 с. 4. Науменко, Б. В. Теория и методы принятия решений : учебное пособие / Б. В. Науменко. — Мурманск : МГТУ, 2017. — 132 с. 5. Лобарева, Н. В. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / Н. В. Лобарева. — Москва : РТУ МИРЭА, 2021. — 138 с.	10	12	12
4.	Миграция трудовых ресурсов		10	12	12
5.	Кадровое планирование на предприятии.		10	12	12
<b>Модуль 2. «Управление человеческими ресурсами в организации»</b>			<b>50</b>	<b>68</b>	<b>60</b>
6.	Маркетинг и реинжиниринг персонала.		10	14	12
7.	Рынок труда как регулятор занятости и безработицы		10	12	12
8.	Кадровая политика и кадровая работа на предприятии.		10	14	12
9.	Система мотивации и стимулирования человеческих ресурсов.		10	14	12
10.	Управление персоналом как социальная система. Организация набора и отбора персонала		10	14	12
<b>Всего</b>			<b>96</b>	<b>128</b>	<b>116</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	Миграция трудовых ресурсов	Интерактивная лекция	2
2.	Практические занятия	Система мотивации и стимулирования человеческих ресурсов	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.	Науменко, Б. В. Теория и методы принятия решений : учебное пособие / Б. В. Науменко. — Мурманск : МГТУ, 2017. — 132 с. — ISBN 978-5-86185-950-9. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <a href="https://e.lanbook.com/book/142703">https://e.lanbook.com/book/142703</a> (дата обращения: 26.04.2023). — Режим доступа: для авториз. пользователей.	Электронный ресурс
2.	Михайловская, С. А. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / С. А. Михайловская. — Чита : ЗабГУ, 2022. — 152 с. — ISBN 978-5-9293-3090-2. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <a href="https://e.lanbook.com/book/363353">https://e.lanbook.com/book/363353</a> (дата обращения: 26.04.2023). — Режим доступа: для авториз. пользователей.	Электронный ресурс
3.	Лобарева, Н. В. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / Н. В. Лобарева. — Москва : РТУ МИРЭА, 2021. — 138 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <a href="https://e.lanbook.com/book/218720">https://e.lanbook.com/book/218720</a> (дата обращения: 26.04.2023). — Режим доступа: для авториз. пользователей.	Электронный ресурс
4.	Дейнека, А. В. Управление человеческими ресурсами : учебник / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. — Москва : Дашков и К, 2021. — 392 с. — ISBN 978-5-394-04494-6. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <a href="https://e.lanbook.com/book/229967">https://e.lanbook.com/book/229967</a> (дата обращения: 26.04.2023). — Режим доступа: для авториз. пользователей.	Электронный ресурс
5.	Гайнутдинова, Е. А. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / Е. А. Гайнутдинова. — Ижевск : УдГАУ, 2021. — 92 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <a href="https://e.lanbook.com/book/257957">https://e.lanbook.com/book/257957</a> (дата обращения: 26.04.2023). — Режим доступа: для авториз. пользователей.	Электронный ресурс

### 6.1.2. Дополнительная литература

№ п/п	Автор, название, место издания, изд-во, год издания, количество страниц	Кол-во экз. в библи.
1.	Симченко, Н. А. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / Н. А. Симченко, Е. В. Романюк, И. М. Шаповалова. — Симферополь : КФУ им. В.И. Вернадского, 2020. — 188 с. — ISBN 978-5-9908082-7-0. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <a href="https://e.lanbook.com/book/164915">https://e.lanbook.com/book/164915</a> (дата обращения: 26.04.2023). — Режим доступа: для авториз. пользователей.	
2.	Соколова, И. А. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / И. А. Соколова. — 2-е изд., пер. — Хабаровск : ДВГУПС, 2020. — 184 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <a href="https://e.lanbook.com/book/179387">https://e.lanbook.com/book/179387</a> (дата обращения: 26.04.2023). — Режим доступа: для авториз. пользователей.	
3.	Бережная, О. В. Методы принятия управленческих решений : учебное пособие / О. В. Бережная, Е. В. Бережная. — Ставрополь : СКФУ, 2015. — 171 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <a href="https://e.lanbook.com/book/155542">https://e.lanbook.com/book/155542</a> (дата обращения: 26.04.2023). — Режим доступа: для авториз. пользователей.	

4.	Маслова, Е. Л. Менеджмент : учебник / Е. Л. Маслова. — 3-е изд. — Москва : Дашков и К, 2022. — 336 с. — ISBN 978-5-394-03547-0. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <a href="https://e.lanbook.com/book/277358">https://e.lanbook.com/book/277358</a> (дата обращения: 26.04.2023). — Режим доступа: для авториз. пользователей.
5.	Семенов, А. К. Менеджмент : учебник / А. К. Семенов, В. И. Набоков. — Москва : Дашков и К, 2022. — 186 с. — ISBN 978-5-394-04304-8. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <a href="https://e.lanbook.com/book/277361">https://e.lanbook.com/book/277361</a> (дата обращения: 26.04.2023). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

### 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 E-library. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <a href="http://www.elibrary.ru">www.elibrary.ru</a> (дата обращения: 14.04.2023).
2.	Научная библиотека открытого доступа [Электронный ресурс]. Режим доступа: <a href="https://cyberleninka.ru">https://cyberleninka.ru</a> (дата обращения: 14.04.2023).

### 6.3. Средства обеспечения освоения дисциплины

#### 6.3.1. Компьютерные обучающие и контролирующие 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.

## 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	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.

	индивидуальных консультаций, текущего контроля, промежуточной аттестации, самостоятельной работы, учебной практики, подготовки и проведения государственной итоговой аттестации	
2.	Г-401 – аудитория для самостоятельной работы и индивидуальных консультаций	Стол преподавательский (однотумбовый) – 10 шт., стол преподавательский (двухтумбовый) – 1 шт., стол аудит. – 1 шт., тумба – 1 шт., стул п/мяг.– 17 шт., шк. для док. – 3 шт., шкаф для од. – 2 шт., калькулят. – 1 шт., облучатель рециркулятор – 1 шт., учебно-методические материалы
3.	Г-401-а – аудитория для самостоятельной работы и индивидуальных консультаций	Стол комп. – 1 шт., стол 2 тумб.– 1 шт., стол аудит. – 1 шт., стол журн. – 1 шт., стул п/мягк.– 7 шт., шкаф для док.– 2 шт., принтер – 2 шт., компьютер – 2 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
«Лидерство и формирование команды», «Управление персоналом»	Кафедра экономики предприятия и управления трудовыми ресурсами в АПК	согласовано
«Теория менеджмента», «Стратегический менеджмент»	Кафедра стратегического управления и организации производства в АПК	согласовано





МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ИМЕНИ К.Е. ВОРОШИЛОВА»

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

по дисциплине (модулю) «Управление человеческими ресурсами»

Направление подготовки: 38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль): Менеджмент предприятий АПК

Уровень профессионального образования: бакалавриат

Год начала подготовки: 2023

**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
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-1.3. Предлагает способы решения поставленных задач и ожидаемые результаты; оценивает предложенные способы с точки зрения соответствия цели проекта	Первый этап (пороговый уровень)	<b>Знать:</b> различные методы, способы решения поставленных задач с точки зрения их соответствия цели проекта.	Модуль 1. «Методические основы управления человеческими ресурсами». Модуль 2. «Управление человеческими ресурсами в организации»	Тесты закрытого типа	Экзамен
			Второй этап (продвинутый уровень)	<b>Уметь:</b> выявлять и анализировать различные методы, способы решения поставленных задач с точки зрения их соответствия цели проекта.	Модуль 1. «Методические основы управления человеческими ресурсами». Модуль 2. «Управление человеческими ресурсами в организации»	Тесты открытого типа (вопросы для опроса)	Экзамен
			Третий этап (высокий уровень)	<b>Владеть:</b> навыками выявления и анализа различных методов, способов	Модуль 1. «Методические основы управления человеческими ресурсами». Модуль 2. «Управление человеческими ресурсами в организации»	Практические задания	Экзамен

Код контролируемой	Формулировка контролируемой	Индикаторы достижения	Этап (уровень)	Планируемые результаты	Наименование модулей и (или) разделов дисциплины	Наименование оценочного средства	
				решения поставленных задач с точки зрения их соответствия цели проекта.			
<b>ОПК-3</b>	Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия.	<b>ОПК-3.3.</b> Содействует реализации предлагаемых организационно-управленческих решений с учетом сложной и динамичной среды	Первый этап (пороговый уровень)	<b>Знать:</b> способы и средства реализации предлагаемых организационно-управленческих решений с учетом сложной и динамичной сред.	Модуль 1. «Методические основы управления человеческими ресурсами». Модуль 2. «Управление человеческими ресурсами в организации»	Тесты закрытого типа	Экзамен
			Второй этап (продвинутый уровень)	<b>Уметь:</b> содействовать реализации предлагаемых организационно-управленческих решений с учетом сложной и динамичной среды.	Модуль 1. «Методические основы управления человеческими ресурсами». Модуль 2. «Управление человеческими ресурсами в организации»	Тесты открытого типа (вопросы для опроса)	Экзамен
			Третий этап (высокий уровень)	<b>Владеть:</b> навыками реализации предлагаемых организационно-управленческих решений с учетом	Модуль 1. «Методические основы управления человеческими ресурсами». Модуль 2. «Управление человеческими ресурсами в организации»	Практические задания	Экзамен

Код контролируемой	Формулировка контролируемой	Индикаторы достижения	Этап (уровень)	Планируемые результаты	Наименование модулей и (или) разделов дисциплины	Наименование оценочного средства	
				сложной и динамичной среды.			

## 2. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ 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	Оценка «Хорошо» (4)

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде	Критерии оценивания	Шкала оценивания
				аппаратом, при применении методов и методик дисциплины незначительные неточности, показаны способности 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.	Оценка «Хорошо» (4)

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде	Критерии оценивания	Шкала оценивания
				<p>Выставляется обучающемуся, полностью ответившему на вопросы билета и вопросы экзаменатора, но допустившему при ответах незначительные ошибки, указывающие на наличие несистемности и пробелов в знаниях.</p>	
				<p>Показано знание теории вопроса фрагментарно (неполнота 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>Оценка «Удовлетворительно» (3)</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 (пороговый уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «знать»: различные методы, способы решения поставленных задач с точки зрения их соответствия цели проекта.**

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

**1. Объем, глубина и разносторонность общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений, обуславливающий способность работника к труду определенного содержания и сложности – это... (выберите один вариант ответа)**

- а) психофизиологический потенциал
- б) квалификационный потенциал работника
- в) личностный потенциал
- г) трудовой потенциал населения

**2. Основными методами регулирования миграции трудовых ресурсов являются... (выберите один вариант ответа)**

- а) социальная, экономическая
- б) прямые и косвенные
- в) юридические, законодательные
- г) социальные, юридические

**3. Планирование потребностей в человеческих ресурсах (ЧР) должна предшествовать другим видам деятельности управления человеческими ресурсами, так как... (выберите один вариант ответа)**

- а) это позволяет департаменту ЧР определять свои программы в соответствии с потребностями
- б) это позволяет организации определять свои цели и конкретные потребности
- в) это позволяет определять власть (авторитет) департаменте ЧР
- г) она воздействует на финансовую деятельность организации

**4. Внутренними факторами, воздействующими на человеческие ресурсы, являются... (выберите один вариант ответа)**

- а) факторы рынка труда
- б) политические изменения

- в) бюджет организации
- г) изменения в экономике

**5. Период профессиональной деятельности, характеризующийся формированием мотивации труда, – это период...** (выберите один вариант ответа)

- а) до начала профессиональной деятельности;
- б) после приобретения трудового стажа 10-15 лет
- в) во время адаптации в коллективе
- г) после получения желаемой отдачи от трудовой деятельности
- д) после признания важности труда

Ключи

1.	б
2.	б
3.	б
4.	в
5.	а

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

**Сопоставьте экономическую категорию с ее характеристиками**

<i>Показатели</i>	<i>Способы расчета показателей</i>
1. Трудовые ресурсы 2. Трудовой потенциал организации 3. Рабочая сила 4. Управление	<ul style="list-style-type: none"> <li>а) процесс воздействия субъекта на объект в целях перевода его в новое качественное состояние или поддержания в установленном режиме;</li> <li>б) некоторое множество (совокупность) трудоспособных работников, которые могут трудиться в организации при наличии необходимых организационно-технических условий;</li> <li>в) совокупность интеллектуальных, духовных и физических способностей человека к труду, которые приводятся в действие всякий раз для осуществления какого-либо конкретного трудового процесса (трудовой деятельности);</li> <li>г) главная производительная сила общества, включающая трудоспособную часть населения страны, которая благодаря своим психофизиологическим и интеллектуальным качествам способна участвовать в общественно-полезной деятельности, производя материальные и духовные блага и услуги;</li> <li>д) перемещение трудоспособного населения из одного региона, города, населенного пункта в другие на постоянное место жительства по экономическим соображениям, чаще всего из-за безработицы, в поисках работы</li> </ul>

Запишите в таблицу выбранные буквы под соответствующими цифрами

1	2	3	4
г	б	в	а

**Второй этап (продвинутый уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «уметь»: выявлять и анализировать различные методы, способы решения поставленных задач с точки зрения их соответствия цели проекта.**

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

1. Что включает объем работ по управлению человеческими ресурсами?
2. В чем отличие трудовых ресурсов от персонала предприятия?
3. С чьим именем связывают классические подходы к администрированию управленческого персонала?
4. Какие показатели используются для характеристики трудового потенциала с количественной стороны?
5. В чем состоит сущность кадрового планирования?

**Ключи**

1.	Анализ производственных операций Планирование потребности в рабочей силе и наем кандидатов Отбор кандидатов Обучение новых сотрудников Регулирование размера заработных плат Стимулирование и бонусы Оценка Обмен информацией Обучение и повышение квалификации менеджеров Стимулирование ответственного подхода к работе Мотивация и общение Социальное обеспечение, безопасность и гигиена труда, трудовые отношения
2.	Персонал – трудовые ресурсы в рамках отдельной организации
3.	Классические подходы к администрированию управленческого персонала связывают с именем А. Файоля и его 14 принципами административной деятельности управленческого персонала
4.	Для характеристики трудового потенциала с количественной стороны используются такие показатели, как: - численность промышленно-производственного персонала и персонала непромышленных подразделений; - количество рабочего времени, возможного к отработке при нормальном уровне интенсивности труда (границы возможного участия работника в труде).
5.	Кадровое планирование — целенаправленная, научно обоснованная деятельность организации, имеющая целью предоставление рабочих мест в нужный момент времени и в необходимом количестве в соответствии со способностями, склонностями работников и предъявляемыми требованиями.

**Третий этап (высокий уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «владеть»: навыками выявления и анализа различных методов, способов решения поставленных задач с точки зрения их соответствия цели проекта.**

**Практические задания:**

1. Численность населения региона в трудоспособном возрасте (ЧНТВ) составляет 1578 тыс. чел., из них неработающих инвалидов (Ч<sub>ни</sub>) – 120 тыс. чел., неработающих пенсионеров – льготников (Ч<sub>нпл</sub>) – 10 тыс. чел. Численность работающих подростков составляет 5 тыс.чел., численность работающих пенсионеров (Ч<sub>р/пенс</sub>) – 67 тыс.чел.,

численность иностранных трудовых мигрантов ( $Ч_{р/итм}$ ) – 3 тыс.чел. Дайте оценку численности трудовых ресурсов (ТР).

2. Начальник отдела маркетинга полагает, что увеличение расходов на рекламу на 10000 р. в месяц способно дать прирост ежемесячной выручки от реализации на 30000 р. Следует ли одобрить повышение расходов на рекламу?

3. Начальник отдела маркетинга предлагает снизить цену реализации на 20 р. и одновременно довести расходы на рекламу до 15 000 р. в месяц. Отдел маркетинга прогнозирует в этом случае увеличение объема реализации на 50 %. Следует ли одобрить такое предложение?

4. Среднегодовая численность населения (ЧН) г. Александровска составляет 41,8 тыс. человек. Численность родившихся в течение года ( $Ч_r$ ) составила 361 чел., а умерших ( $Ч_{см}$ ) – 697 чел. Сделайте вывод об изменении численности населения в городе, рассчитав коэффициенты рождаемости ( $K_r$ ), смертности ( $K_c$ ) и естественного прироста ( $K_{епн}$ ) населения города.

5. Заместитель генерального директора по производству хотел бы использовать более дешевые материалы, позволяющие экономить на переменных издержках по 25 р. на каждую единицу продукции. Однако начальник отдела сбыта опасается, что снижение числа плит приведет к снижению объема реализации до 350 шт. в месяц. Следует ли переходить на более дешевые материалы?

#### Ключи

1.	$ТР = Ч_{НТВ} - Ч_{ни} - Ч_{нпл} + Ч_{р/полр} + Ч_{р/пенс} + Ч_{р/итм} = 1578 - 120 - 10 + 5 + 67 + 3 = 1523$ тыс.рес <i>Сокращенный вариант ответа:</i> Численность трудовых ресурсов 1523 тыс. чел.
2.	Здесь достаточно воспользоваться одним из важнейших правил современной экономической теории маржинализма: если прирост выручки выше прироста издержек, то прибыль увеличивается. Поскольку увеличение расходов на рекламу (10 000 р.) меньше увеличения выручки (30000 р.), то положительное решение окажет благоприятное воздействие на прибыль. <i>Сокращенный вариант ответа:</i> Повышение расходов на рекламу следует одобрить.
3.	Снижение цены реализации на 20 р. приведет к уменьшению валовой маржинальной прибыли на единицу продукции до 80 р. Суммарная валовая маржинальная прибыль составит 48000 р. (80 р. • 400 • 1,5), что на 8000 р. больше нынешнего показателя. Однако доведение расходов на рекламу до 15000 р. в месяц не только «съест» прирост суммарной валовой маржинальной прибыли, но и уменьшит прибыль на 7000 р. <i>Сокращенный вариант ответа:</i> Предложение следует отклонить.
4.	$K_r = Ч_r / ЧН * 1000 = 361 / 41800 * 1000 = 8,6$ промилле $K_{см} = Ч_{см} / ЧН * 1000 = 697 / 41800 * 1000 = 16,7$ промилле $K_{епн} = K_r - K_{см} = 8,6 - 16,7 = - 8,1$ промилле (убыль) <i>Сокращенный вариант ответа:</i> Коэффициент естественного прироста отрицательный, следовательно наблюдается убыль населения города, что является негативным фактором для социально-экономического развития города.
5.	При переходе на более дешевые материалы валовая маржинальная прибыль на единицу продукции возрастает со 100 до 125 р. В расчете на объем реализации 350 плит в месяц это составит 43750 р. (125 р. * 350) против нынешних 40000 р. (100 р. * 400). Появление прироста суммарной валовой маржинальной прибыли в сумме 3750 р. говорит о приросте прибыли на эту же сумму. Поэтому

предложение следует одобрить. <i>Сокращенный вариант ответа:</i> Предложение следует одобрить.
--

**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-3.3.** Содействует реализации предлагаемых организационно-управленческих решений с учетом сложной и динамичной среды.

**Первый этап (пороговый уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «знать»:** способы и средства реализации предлагаемых организационно-управленческих решений с учетом сложной и динамичной сред.

#### Тестовые задания закрытого типа:

**1. Цель стимулирования персонала состоит в том, чтобы...** (выберите один вариант ответа)

- а) побудить человека избегать конфликтов
- б) побудить человека делать больше и лучше того, что обусловлено трудовыми отношениями
- в) побудить человека не превышать своих полномочий
- г) внушить человеку чувство собственного достоинства

**2. Вероятность увольнения по собственному желанию выше...** (выберите один вариант ответа)

- а) у недавно нанятых на работу сотрудников
- б) у сотрудников, проработавших в организации 8-10 лет
- в) у сотрудников, проработавших в организации 15-20 лет
- г) у сотрудников, длительное время работающих в организации

**3. Процесс приспособления или изменения собственного поведения работника к новым профессиональным, социальным или экономическим условиям труда на предприятии (в организации) – это...** (выберите один вариант ответа)

- а) квалификационный потенциал работника
- б) адаптация персонала
- в) рабочая сила
- г) отбор кадров

**4. Норма управляемости выражается в количестве...** (выберите один вариант ответа)

- а) страт
- б) подчиненных
- в) отделов
- г) подразделений

**5. Вид управленческой деятельности, в первую очередь, направлен на определение и покрытие потребности в персонале, а также служит стабилизации кадрового состава, повышению его приверженности организации и мотивации в целом, укреплению организационной культуры, улучшению имиджа организации – это ...** (выберите один вариант ответа)

- а) реинжиниринг персонала
- б) маркетинг персонала
- в) трудовой потенциал организации
- г) управление персоналом

**Ключи**

1.	б
2.	а
3.	б
4.	б
5.	б

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

**Установите последовательность прохождения процесса адаптации персонала**

- а) ориентирование нового сотрудника в организации
- б) оценка уровня подготовленности новичка
- в) введение нового сотрудника в рабочую группу
- г) объяснение задач и требований к работе новому сотруднику

**Ключ**

	бавг
--	------

**Второй этап (продвинутый уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «уметь»: содействовать реализации предлагаемых организационно-управленческих решений с учетом сложной и динамичной среды.**

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

1. На какие вопросы должно отвечать эффективное кадровое планирование?
2. По каким категориям сотрудников предприятия ведется планирование при определении потребности в персонале?
3. В чем состоит сущность маркетинга персонала как вида управленческой деятельности?
4. Что такое реинжиниринг?
5. Что представляет собой мотивация труда?

**Ключи**

1.	<p>Эффективное кадровое планирование должно отвечать на вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Сколько работников, какой квалификации, когда и где потребуется?</li> <li>2. Как лучше привлечь нужный и сократить или оптимизировать использование излишнего персонала?</li> <li>3. Как эффективно использовать персонал в соответствии с его способностями, изменениями и внутренней мотивацией?</li> <li>4. Каким образом обеспечить условия для развития персонала?</li> <li>5. Каких затрат потребуют запланированные мероприятия?</li> </ol>
2.	<p>Существует четыре категории работников, по которым ведется планирование:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Действующий персонал;</li> <li>2. Новички;</li> <li>3. Потенциальные сотрудники;</li> <li>4. Персонал, покинувший организацию.</li> </ol>

3.	Маркетинг персонала как вид управленческой деятельности, в первую очередь, направлен на определение и покрытие потребности в персонале, а также служит стабилизации кадрового состава, повышению его приверженности организации и мотивации в целом, укреплению организационной культуры, улучшению имиджа организации
4.	Реинжиниринг — это радикальное переосмысление и перепроектирование деловых процессов для достижения резких, скачкообразных улучшений главных современных показателей деятельности компании, таких, как стоимость, качество, сервис и темпы
5.	Мотивация труда представляет собой стремление работника удовлетворить потребности (получить определенные блага) посредством трудовой деятельности.

**Третий этап (высокий уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «владеть»: навыками реализации предлагаемых организационно-управленческих решений с учетом сложной и динамичной среды.**

#### **Практические задания:**

1. Начальник отдела сбыта предлагает перевести своих сотрудников с окладов (суммарный месячный фонд заработной платы составляет 6000 р.) на комиссионное вознаграждение 15 р. с каждой проданной плиты. Он уверен, что объем продаж вырастет на 15 %. Следует ли одобрить такое предложение?

2. В базовом периоде численность персонала предприятия составила 1250 чел. В плановом периоде намечено увеличить объем выпускаемой продукции на 6%, фонд зарплаты на 5%, среднюю зарплату на 4%. Определить возможный рост производительности труда и плановую численность персонала.

3. На производственном участке 500 объектов обслуживания, норма обслуживания для наладчиков – 25 единиц оборудования в смену. Участок работает в 2 смены. Определить явочную и списочную численность рабочих-наладчиков, если номинальный фонд рабочего времени одного рабочего в год – 262 дня, реальный фонд – 250 дней.

4. Трудоемкость работ составляет 250000 нормо/часов, годовой фонд рабочего времени одного рабочего – 1800 час., плановый коэффициент выполнения норм – 1,15. Определить плановую численность рабочих.

5. На предприятии 45 чел. направили на обучение. В том числе 25 чел. по программе 20 часов, стоимость часа – 850 руб. и 20 чел. по программе 40 часов, стоимость часа – 600 руб. Определить величину затрат на обучение работников в целом и отдельно по каждой группе.

#### **Ключи**

1.	Перевод сотрудников отдела сбыта на новые условия оплаты труда изменит как переменные, так и постоянные издержки. Постоянные издержки снизятся с 35 000 до 29 000 р. Переменные издержки возрастут с 150 до 165 р. на плиту, а валовая маржинальная прибыль на плиту уменьшится со 100 до 85 р. Сбыт увеличится на 15%, но суммарная валовая маржинальная прибыль уменьшится до 39100 р. (85 р. * 400 * 1,15). Тем не менее, уменьшение суммарной валовой маржинальной прибыли на 900 р. против нынешнего значения (40000 р.) перекроется снижением постоянных издержек на 6000 р. (оклады сотрудников), и рост прибыли составит 5100 р. (6000 р. - 900 р.). <i>Сокращенный вариант ответа:</i> Предложение следует одобрить.
2.	$Z_{\text{Пср}} = \text{ФЗП} / \text{Ч}$ (Средняя зарплата есть отношение фонда зарплаты к численности персонала) $\text{ПТ} = Q / \text{Ч}$ (производительность труда есть отношение объема выпускаемой продукции к численности персонала)

	$i_{зп} = i_{фзп} / i_{ч}$ $i_{ч} = i_{фзп} / i_{зп}$ $i_{ч} = 1,05 / 1,04 = 1,0096$ $Ч_{пл} = 1,0096 \times 1250 = 1262$ чел. $i_{пт} = i_{ч} / i_{ч}$ $i_{пт} = 1,06 / 1,0096 = 1,05$ $(i = 1 + \% / 100)$ $ДПТ = 1,05 \times 100 - 100 = 5\%$ <i>Сокращенный вариант ответа:</i> рост производительности труда – 5%, плановая численность – 1262 чел.
3.	Численность персонала, необходимого для обслуживания определяется как отношение числа единиц обслуживаемого оборудования на число смен в сутках к норме обслуживания, т.е. $(500 \times 2) / 25 = 40$ рабочих необходимо – это явочная численность. Коэффициент перевода явочной численности в списочную равен отношению номинального фонда рабочего времени к реальному, т.е. $262 / 250 = 1,048$ , тогда с учетом данного коэффициента списочная численность составит: $40 \times 1,048 = 42$ чел. <i>Сокращенный вариант ответа:</i> явочная численность – 40 чел., списочная – 42 чел.
4.	Формула расчета численности по методу трудоемкости: $Ч = Т_{пр}$ (время, необходимое для выполнения производственной программы = отношению трудоемкости к плановому коэффициенту выполнения норм) / $Т_{пф}$ (полезный фонд времени одного работника), т.е. $Т_{пр} = 250000 / 1,15 = 217391,3$ нормо/часов $Ч = 217391,3 / 1800 = 121$ чел. <i>Сокращенный вариант ответа:</i> плановая численность рабочих – 121 чел.
5.	Затраты = стоимость часа обучения * кол-во обучающихся * кол-во часов по программе Общие затраты = $25 * 20 * 850 + 20 * 40 * 600 = 425000 + 480000 = 905000$ руб. <i>Сокращенный вариант ответа:</i> 905000 рублей – общие затраты, 425000 руб. – затраты по 1-й группе и 480000 руб. – затраты по 2-й группе

### Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация проводится в форме устного экзамена.

#### Вопросы для экзамена

1. Сущность человеческих ресурсов.
2. Управление трудовыми ресурсами.
3. История развития научной мысли в области управления человеческими ресурсами.
4. Концепция бюрократического управления по М. Веберу.
5. Теории человеческих отношений.
6. Теория "Х-У" Д. Мак-Грегора.
7. Трудовой потенциал работника
8. Структура трудового потенциала.
9. Миграция трудовых ресурсов.
10. Международная миграция рабочей силы.
11. Цель и задачи кадрового планирования.
12. Долгосрочное и краткосрочное кадровое планирование
13. Планирование потребности в персонале
14. Методы планирования персонала
15. Маркетинг персонала.
16. Сущность и методы реинжиниринга

17. Этапы реинжиниринга
18. Методы реинжиниринга
19. Рынок труда и его виды.
20. Структуризация рынка труда.
21. Цели и задачи кадровой политики.
22. Общие требования к кадровой политике
23. Свойства кадровой политики
24. Критерии оценки кадровой политики
25. Совершенствование кадровой политики
26. Кадровая работа на предприятии
27. Сущность мотивации в управлении.
28. Вознаграждение (стимулирование) для побуждения людей к эффективной деятельности.
29. Типы мотивации работников.
30. Правила, соблюдение которых позволит повысить эффективность мотивационных мероприятий в организации.
31. Персонал, как субъект и объект управления.
32. Классификация персонала.
33. Структура персонала организации
34. Показатели численности персонала организации
35. Требования к профессионально-квалификационного уровня менеджеров и директоров предприятия.
36. Компетентность персонала, как объект стратегического управления.
37. Содержание процесса набора и найма работников.
38. Источники и методы привлечения персонала.
39. Сущность адаптации персонала.
40. Трудовая адаптация и ее виды.
41. Управление адаптацией.

#### **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 как средство текущего контроля проводится в форме письменных ответов на тестовые задания или с помощью Системы дистанционного обучения Moodle. 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 «не удовлетворительно» (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. Комплект экзаменационных билетов представлен в учебно-методическом комплексе дисциплины.

На подготовку к ответу студенту предоставляется 20 минут.