

Министерство сельского хозяйства Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования

**«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ИМЕНИ ИМПЕРАТОРА ПЕТРА I»**

УТВЕРЖДАЮ  
Декан факультета ветеринарной  
медицины и технологии животноводства,  
Аристов А.В.



**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ПО ДИСЦИПЛИНЕ  
Б1.О.40 Основы управления персоналом**

Направление подготовки 36.03.02 – Зоотехния

Квалификация выпускника бакалавр

Факультет ветеринарной медицины и технологии животноводства

Кафедра управления и маркетинга в АПК

Преподаватели, подготовившие рабочую программу:

к.э.н., доцент Сабетова Т.В.

к.э.н., доцент Шевцова Н.М.

Воронеж – 2019 г.

Рабочая программа составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 36.03.02 – Зоотехния, ФГОС 972 от 22.09.2017 г.

Рабочая программа утверждена на заседании кафедры управления и маркетинга в АПК (протокол № 10 от 7.06.2019 г.)

Заведующий кафедрой



Е.В.Закшевская

Рабочая программа рекомендована к использованию в учебном процессе методической комиссией факультета ветеринарной медицины и технологии животноводства (протокол № 15 от 21.06.2019 г.).

Председатель методической комиссии



(Шомина Е.И.)

## ***1. Общая характеристика дисциплины***

### ***1.1. Цель дисциплины***

**Цель** изучения дисциплины состоит в формировании у студентов представление об управлении человеческими ресурсами организации как эффективном инструменте развития персонала, обеспечения благоприятного психологического климата в коллективе и формирования кадрового потенциала предприятий с целью их эффективного развития и повышения конкурентоспособности.

### ***1.2. Задачи дисциплины***

**Задачами дисциплины являются:**

- формирование представлений о сущности управления персоналом основных понятий и показателей управления персоналом;
- изучение вопросов профессионального отбора работников их обеспечения, повышения квалификации, профессионального продвижения; изучение теоретических подходов и приобретение практических навыков в организации приема и увольнения работников;
- анализ процессов формирования человеческих ресурсов, демографической ситуации и рынка труда;
- изучение методических подходов к разработке и реализации кадровой стратегии на предприятии; вопросов планирования комплекса мероприятий операционного характера в соответствии с кадровой стратегией;
- мотивация и стимулирование персонала организации, направленное на достижение стратегических и оперативных целей;
- оценка производительности труда и эффективности использования персонала организации.

### ***1.3. Предмет дисциплины***

**Предметом** изучения курса являются законы и закономерности развития социально-трудовых отношений, включая механизм их использования, под которым понимаются не только механизм реализации основных законов, регулирующих социально-трудовые отношения в организации, но и принципы и методы их реализации.

### ***1.4. Место дисциплины в образовательной программе***

Данная дисциплина относится к обязательным дисциплинам ОП. Она изучается в восьмом семестре.

### ***1.5. Взаимосвязь с другими дисциплинами***

Изучение данной дисциплины связано с изучением курсов Б1.О.11 Безопасность жизнедеятельности, Б1.О.38 Организация предприятий АПК.

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

| Компетенции |   | Индикатор достижения компетенции |  |
|-------------|---|----------------------------------|--|
| Код         | Содержание  | Код                              | Содержание   |
| УК-3        | Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде   | З1                               | Знать принципы эффективной стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели в команде                             |
|             |   | У1                               | Уметь учитывать особенности поведения групп людей, с которыми работает/взаимодействует, в своей деятельности               |
|             |   | Н1                               | Иметь навыки планирования последовательности шагов для достижения заданного результата                                     |
| ПК-9        | Способен к организации и управлению работами по производству продукции животноводства | З10                              | Знать общие правила перехода к органическому производству, установленные стандартами в области органического производства  |
|             |   | У9                               | Уметь определять продолжительность переходного периода к органическому животноводству                                      |
|             |   | У11                              | Уметь оценивать эффективность разработанных технологических решений по производству продукции органического животноводства |
|             |   | Н5                               | Иметь навыки контроля за реализацией разработанных технологий по производству продукции органического животноводства       |

### 3. Объём дисциплины и виды учебной работы

#### 3.1. Очная форма обучения

| Показатели  | 8 семестр | всего<br>зач.ед./<br>часов |
|---|-----------|----------------------------|
| Общая трудоёмкость дисциплины   | 2/72      | 2/72                       |
| Общая контактная работа*  | 24,65     | 24,65                      |
| Общая самостоятельная работа (по учебному плану)                        | 47,35     | 47,35                      |
| Контактная работа** при проведении учебных занятий, в т.ч.              | 24,50     | 24,50                      |
| лекции  | 12        | 12                         |
| практические занятия  | 12        | 12                         |
| лабораторные работы   | -         | -                          |
| групповые консультации  | 0,5       | 0,5                        |
| Самостоятельная работа при проведении учебных занятий ***               | 38,50     | 38,50                      |
| Контактная работа промежуточной аттестации обучающихся, в т.ч.          | 0,15      | 0,15                       |
| курсовая работа   | -         | -                          |
| курсовой проект   | -         | -                          |
| зачет   | -         | -                          |
| экзамен   | 0,15      | 0,15                       |
| Самостоятельная работа при промежуточной аттестации, в т.ч.             | 8,85      | 8,85                       |
| выполнение курсового проекта  | -         | -                          |
| выполнение курсовой работы  | -         | -                          |
| подготовка к зачету   | -         | -                          |
| подготовка к экзамену   | 8,85      | 8,85                       |
| Вид промежуточной аттестации (зачёт, экзамен, курсовой проект (работа)) | Зачет     | Зачет                      |

### 3.2. Заочная форма обучения

| Показатели  | 9 семестр | 2 семестр | всего<br>зач.ед./<br>часов |
|---|-----------|-----------|----------------------------|
| Общая трудоёмкость дисциплины   | 1/36      | 1/36      | 2/72                       |
| Общая контактная работа*  | 2         | 2,65      | 4,65                       |
| Общая самостоятельная работа (по учебному плану)                        | 34        | 33,35     | 67,35                      |
| Контактная работа** при проведении учебных занятий, в т.ч.              | 2         | 2,5       | 4,50                       |
| лекции  | 2         | -         | 2                          |
| практические занятия  | -         | 2         | 2                          |
| лабораторные работы   | -         | -         | -                          |
| групповые консультации  | -         | 0,5       | 0,5                        |
| Самостоятельная работа при проведении учебных занятий ***               | 34        | 24,50     | 58,50                      |
| Контактная работа промежуточной аттестации обучающихся, в т.ч.          | -         | 0,15      | 0,15                       |
| курсовая работа   | -         | -         | -                          |
| курсовой проект   | -         | -         | -                          |
| зачет   | -         | 0,15      | 0,15                       |
| экзамен   | -         | -         | -                          |
| Самостоятельная работа при промежуточной аттестации, в т.ч.             | -         | 8,85      | 8,85                       |
| выполнение курсового проекта  | -         | -         | -                          |
| выполнение курсовой работы  | -         | -         | -                          |
| подготовка к зачету   | -         | -         | -                          |
| подготовка к экзамену   | -         | 8,85      | 8,85                       |
| Вид промежуточной аттестации (зачёт, экзамен, курсовой проект (работа)) | -         | Зачет     | Зачет                      |

## 4. Содержание дисциплины

### 4.1. Содержание дисциплины в разрезе разделов и подразделов

#### Раздел 1. Теоретические и методологические основы управления персоналом

Тема 1. Теоретические основы управления человеческими ресурсами.

Сущность управления человеческими ресурсами в организации. Профессия, специальность, квалификация, должность. Цели, задачи управления человеческими ресурсами. Особенности человеческого капитала.

Тема 2. Методы, принципы, функции управления человеческими ресурсами.

Административные, экономические, социально-психологические методы УЧР. Принципы управления и принципы УЧР. Функции УЧР.

Тема 3. История развития и концептуальные источники науки управления человеческими ресурсами.

Этапы развития управления ЧР за рубежом. Технократический и гуманистический подходы к управлению ЧР. Теории, на основе которых происходило развитие УЧР: школа научного управления, школа человеческих отношений, поведенческие науки.

#### Раздел 2. Технологии управления персоналом

Тема 4. Кадровое планирование на предприятии.

Планирование потребности в персонале. Этапы планирования потребности в персонале. Пути и источники покрытия потребностей в персонале. Методы прогнозирования потребности.

Тема 5. Стратегическое управление человеческими ресурсами в организации.

Процесс стратегического планирования. Составляющие стратегии управления человеческими ресурсами: элементы, цель, отбор, оценка, вознаграждение.

Тема 6. Контроль, мотивация и стимулирование персонала.

Система контроля на предприятии. Контроль реализации работниками своих функций и достижения целевых показателей деятельности. Управление мотивацией трудовой деятельности. Анализ современных проблем мотивации персонала. Содержательные и процессуальные теории мотивации. Участие персонала в прибылях предприятия. Участие персонала в капитале предприятия.

#### Раздел 3. Оценка эффективности функционирования системы управления персоналом

Тема 7. Оценка эффективности функционирования системы управления персоналом.

Классификация факторов, учитываемых при проведении оценки результативности труда. Эффективность системы управления человеческими ресурсами. Виды эффективности в управлении персоналом. Управление изменениями и преодоление сопротивления изменениям.

### 4.2. Распределение контактной и самостоятельной работы при подготовке к занятиям по подразделам

#### 4.2.1. Очная форма обучения

| № п/п | Раздел дисциплины   | Контактная работа |    |    | СР |
|-------|---|-------------------|----|----|----|
|       |   | Л                 | ПЗ | ЛЗ |    |
| 1.    | Теоретические и методологические основы управления персоналом | 4                 | 4  |    | 14 |

|    |   |    |    |  |      |
|----|---|----|----|--|------|
| 2. | Технологии управления персоналом                                    | 4  | 4  |  | 12   |
| 3. | Оценка эффективности функционирования системы управления персоналом | 4  | 4  |  | 12,5 |
| 4. | Итого   | 12 | 12 |  | 38,5 |

#### 4.2.2. Заочная форма обучения

| № п/п | Раздел дисциплины   | Контактная работа |    |    | СР   |
|-------|---|-------------------|----|----|------|
|       |   | Л                 | ПЗ | ЛЗ |      |
| 1.    | Теоретические и методологические основы управления персоналом       | 1                 |    |    | 20   |
| 2.    | Технологии управления персоналом                                    |                   | 2  |    | 20   |
| 3.    | Оценка эффективности функционирования системы управления персоналом | 1                 |    |    | 18,5 |
| 4.    | Итого   | 2                 | 2  |    | 58,5 |

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

| № п/п | Тема самостоятельной работы  | Учебно-методическое обеспечение   | Объём, ч       |         |
|-------|--|---|----------------|---------|
|       |  |   | форма обучения |         |
|       |  |   | очная          | заочная |
| 1     | К разделу 1<br>1. Методы, принципы, функции управления человеческими ресурсами<br>2. История развития и концептуальные источники науки управления человеческими ресурсами. | Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: Учебник / А. Я. Кибанов, Л. В. Ивановская, И. А. Баткаева.— Москва, ИНФРА-М", 2017.<br>Шевцова Н.М. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / сост.: Н. М. Шевцова, Я. М. Чапская. — Воронеж : ВГАУ, 2013. | 14             | 20      |
| 2     | К разделу 2<br>1. Кадровое планирование на предприятии.<br>2. Стратегическое управление человеческими ресурсами в организации  |   | 12             | 20      |
| 3     | К разделу 3.<br>1. Классификация факторов, учитываемых при проведении оценки результативности труда<br>2. Эффективность системы управления человеческими ресурсами         |   | 12,5           | 18,5    |
| Всего |  |   | 38,5           | 58,5    |



*Организация самостоятельной работы по дисциплине осуществляется в соответствии с методической разработкой: Основы управления персоналом: методические указания для самостоятельной работы для студентов факультета агрономии, агрохимии и экологии, обучающихся по направлению 36.03.02 Зоотехния [Электронный ресурс] / Воронежский государственный аграрный университет; сост.: Шевцова Н.М., Сабетова Т.В. – Воронеж: ФГБОУ ВО Воронежский ГАУ, 2020. – 26 с.*

## 5. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

### 5.1. Этапы формирования компетенций

| Подраздел дисциплины   | Компетенция | Индикатор достижения компетенции |
|--|-------------|----------------------------------|
| Теоретические основы управления человеческими ресурсами                              | УК-3        | З1                               |
|  |             | У1                               |
| Методы, принципы, функции управления человеческими ресурсами                         | УК-3        | У1                               |
|  |             | Н1                               |
| История развития и концептуальные источники науки управления человеческими ресурсами | УК-3        | З1                               |
| Кадровое планирование на предприятии   | ПК-9        | У9                               |
| Стратегическое управление человеческими ресурсами в организации                      | ПК-9        | У9                               |
| Контроль, мотивация и стимулирование персонала                                       | ПК-9        | З10                              |
|  |             | Н5                               |
| Оценка эффективности функционирования системы управления персоналом                  | УК-3        | Н1                               |
|  |             | ПК-9                             |
|  |             | У11                              |

### 5.2. Шкалы и критерии оценивания достижения компетенций

| Виды оценок  | Оценки     |         |
|--|------------|---------|
| Академическая оценка по 2-х балльной шкале (зачет) | Не зачтено | Зачтено |

#### 5.2.2. Критерии оценивания достижения компетенций

Критерии оценки на экзамене, зачете с оценкой

| Оценка, уровень достижения компетенций    | Описание критериев  |
|---|---|
| «зачтено», удовлетворительный уровень     | Обучающийся показал достаточно прочные знания основных положений учебной дисциплины, умение самостоятельно решать конкретные практические задачи, предусмотренные рабочей программой, ориентироваться в рекомендованной справочной литературе, умеет правильно оценить полученные результаты. |
| «не зачтено», компетенция не сформирована | При ответе обучающегося выявились существенные пробелы в знаниях основных положений учебной дисциплины, неумение с помощью преподавателя получить правильное решение конкретной практической задачи из числа предусмотренных рабочей программой учебной дисциплины                            |

Критерии оценки тестов

| Оценка, уровень достижения компетенций | Описание критериев                                 |
|--|--|
| Отлично, высокий                       | Содержание правильных ответов в тесте не менее 90% |
| Хорошо, продвинутый                    | Содержание правильных ответов в тесте не менее 75% |
| Удовлетворительно, пороговый           | Содержание правильных ответов в тесте не менее 50% |
| Неудовлетворительно,                   | Содержание правильных ответов в тесте менее 50%    |

|                        |  |
|------------------------|--|
| компетенция не освоена |  |
|------------------------|--|

#### Критерии оценки устного опроса

| Оценка, уровень достижения компетенций | Описание критериев  |
|--|---|
| Зачтено, высокий                       | Студент демонстрирует уверенное знание материала, четко выражает свою точку зрения по рассматриваемому вопросу, приводя соответствующие примеры |
| Зачтено, продвинутый                   | Студент демонстрирует уверенное знание материала, но допускает отдельные погрешности в ответе   |
| Зачтено, пороговый                     | Студент демонстрирует существенные пробелы в знаниях материала, допускает ошибки в ответах  |
| Не зачтено, компетенция не освоена     | Студент демонстрирует незнание материала, допускает грубые ошибки в ответах   |

#### Критерии оценки решения задач

| Оценка, уровень достижения компетенций | Описание критериев   |
|--|--|
| Зачтено, высокий                       | Студент уверенно знает методику и алгоритм решения задачи, не допускает ошибок при ее выполнении.  |
| Зачтено, продвинутый                   | Студент в целом знает методику и алгоритм решения задачи, не допускает грубых ошибок при ее выполнении.  |
| Зачтено, пороговый                     | Студент в целом знает методику и алгоритм решения задачи, допускает ошибок при ее выполнении, но способен исправить их при помощи преподавателя.   |
| Не зачтено, компетенция не освоена     | Студент не знает методику и алгоритм решения задачи, допускает грубые ошибки при ее выполнении, не способен исправить их при помощи преподавателя. |

### 5.3. Материалы для оценки достижения компетенций

#### 5.3.1.1. Вопросы к зачету

| №   | Содержание  | Компетенция | ИДК |
|-----|---|-------------|-----|
| 1.  | Философия управления человеческими ресурсами  | УК-3        | 31  |
| 2.  | Особенности управления персоналом в животноводческих предприятиях                   | УК-3        | 31  |
| 3.  | Отечественный опыт развития управления человеческими ресурсами                      | УК-3        | 31  |
| 4.  | Методы управления человеческими ресурсами   | УК-3        | 31  |
| 5.  | Человеческий и социальный капитал   | УК-3        | 31  |
| 6.  | Особенности управления организацией на разных стадиях ее жизненного цикла           | УК-3        | У1  |
| 7.  | Типы взаимоотношений в группах  | УК-3        | У1  |
| 8.  | Неформальные группы и неформальное лидерство  | УК-3        | У1  |
| 9.  | Организационная культура предприятия  | УК-3        | У1  |
| 10. | Управление профессиональной адаптацией персонала                                    | УК-3        | У1  |
| 11. | Законодательство, регламентирующее деятельность и управление персоналом организаций | ПК-9        | 310 |
| 12. | Нормы и стандарты трудовой деятельности в животноводстве                            | ПК-9        | 310 |
| 13. | Условия, сложность, интенсивность труда   | ПК-9        | 310 |

|     |   |      |     |
|-----|---|------|-----|
| 14. | Особенности работы персонала в условиях органического животноводства                        | ПК-9 | 310 |
| 15. | Понятие корпоративной этики   | ПК-9 | 310 |
| 16. | Виды и причины сопротивления изменениям   | ПК-9 | У9  |
| 17. | Планируемые и прогнозируемые изменения  | ПК-9 | У9  |
| 18. | Управление инновационной активностью персонала  | ПК-9 | У9  |
| 19. | Оценка продолжительности этапов проведения планируемых изменений                            | ПК-9 | У9  |
| 20. | Оценка возможностей и продолжительности преодоления сопротивления изменениям                | ПК-9 | У9  |
| 21. | Задачи службы управления ЧР и оценка их достижения  | ПК-9 | У11 |
| 22. | Подходы к проведению оценки эффективности управления человеческими ресурсами на предприятии | ПК-9 | У11 |
| 23. | Оценка результатов планируемых изменений в организации                                      | ПК-9 | У11 |
| 24. | Оценка ущерба от сопротивления организационным изменениям                                   | ПК-9 | У11 |
| 25. | Оценка эффективности инновационных инициатив сотрудников                                    | ПК-9 | У11 |

### 5.3.1.2. Задачи к зачету – не предусмотрены

### 5.3.2. Оценочные материалы текущего контроля

#### 5.3.2.1. Вопросы тестов

| №  | Содержание  | Компетенция | ИДК |
|----|---|-------------|-----|
| 1. | Менеджер по работе с персоналом - это:<br>а) объект управления;<br>б) субъект управления;<br>в) исполнитель;<br>г) аппарат управления;  | УК-3        | 31  |
| 2. | Какой принцип не лежит в основе формирования системы управления человеческими ресурсами:<br>а) прогрессивность<br>б) адаптивность<br>в) научность<br>г) плановость  | УК-3        | 31  |
| 3. | Основными функциями системы управления персоналом являются:<br>а) анализ, планирование, мотивация и контроль;<br>б) учет, аудит, планирование, прогнозирование, контроль;<br>в) планирование, организация, мотивация, контроль, регулирование;<br>г) планирование, прогнозирование, организация, мониторинг, контроль | УК-3        | 31  |
| 4. | Группа качеств работника в которую входят: честность, образованность, ответственность, порядочность, уважение к людям — это:<br>а) личностная;<br>б) социальная;<br>в) адаптационная;<br>г) культурная  | УК-3        | 31  |
| 5. | К какому виду адаптации относится процесс привыкания работника к коллективу?<br>а) к общей адаптации;<br>б) к частной адаптации;<br>в) к социальной адаптации;  | УК-3        | 31  |

|     |  |      |     |
|-----|--|------|-----|
|     | г) к профессиональной адаптации  |      |     |
| 6.  | Выполнение работы по прямому принуждению это:<br>а) экономическая мотивация;<br>б) административная мотивация;<br>в) внутренняя мотивация;<br>г) внешняя мотивация   | УК-3 | У1  |
| 7.  |  | УК-3 | У1  |
| 8.  | Схема разделения управленческих функций между руководством и отдельными подразделениями:<br>а) организационная структура;<br>б) ролевая структура;<br>в) социальная структура;<br>г) функциональная структура  | УК-3 | У1  |
| 9.  | Состав и соподчинённость взаимосвязанных звеньев (подразделений) управления:<br>а) социальная структура;<br>б) ролевая структура;<br>в) организационная структура;<br>г) функциональная структура  | УК-3 | У1  |
| 10. | Укажите верное определение лидерства:<br>а) дискриминация людей;<br>б) порабощение групп людей;<br>в) способность влиять на группы людей, для достижения целей;<br>г) способность заставлять людей работать.   | УК-3 | У1  |
| 11. | К какой группе административных методов управления человеческими ресурсами можно отнести процедуру нормирования труда?<br>а) организационные методы воздействия<br>б) распорядительные методы воздействия<br>в) материальная ответственность и взыскания | ПК-9 | 310 |
| 12. | Несоответствие работника занимаемой должности определяется:<br>а) по результатам аттестации;<br>б) непосредственным руководителем;<br>в) менеджером по работе с персоналом;<br>г) директором   | ПК-9 | 310 |
| 13. | При смене кадровой стратегии наибольшее значение приобретает следующий принцип управления персоналом:<br>а) реалистичность;<br>б) законность;<br>в) гибкость;<br>г) открытость   | ПК-9 | 310 |
| 14. | Какой из перечисленных классификаций целей не существует:<br>А) по уровню;<br>Б) по эффективности;<br>В) по содержанию;<br>Г) по степени важности  | ПК-9 | 310 |
| 15. | По какому из перечисленных критериев не оценивается достижение целей:<br>А) поглощение;<br>Б) продуктивность;<br>В) обновление;<br>Г) социальная ответственность   | ПК-9 | 310 |
| 16. | На предприятии при среднесписочной численности работающих 5000 человек в течение года уволено 400 человек, а принято 500 человек. Коэффициент сменяемости кадров равен:<br>а) 8 %<br>б) 80 %<br>в) 18 %  | ПК-9 | У9  |

|     |  |      |     |
|-----|--|------|-----|
|     | г) 0,8 %   |      |     |
| 17. | Отношение числа лиц, состоящих в списочном составе предприятия в течение всего календарного года к среднесписочной численности работников<br>а) коэффициент постоянства кадров<br>б) коэффициент стабильности кадров<br>в) коэффициент сменяемости кадров                                | ПК-9 | У9  |
| 18. | Уровень общей и профессиональной подготовки, позволяющий адекватно реагировать на изменяющиеся требования конкретного рабочего места или выполняемой работы<br>а) образование<br>б) знания<br>в) компетентность<br>г) должность  | ПК-9 | У9  |
| 19. | Причинами происходящих изменений могут быть следующие:<br>А) изменение природы менеджмента;<br>Б) внедрение новейших информационных технологий;<br>В) изменение состава собственников организации;<br>Г) сезонность  | ПК-9 | У9  |
| 20. | К сфере организационного сопротивления изменениям Вы бы отнесли:<br>А) восприятия;<br>Б) боязнь неизвестности;<br>В) ограниченность ресурсов;<br>Г) организационная культура   | ПК-9 | У9  |
| 21. | Согласно теории менеджмента эффективность проявляется в показателях:<br>А) эффективности объекта управления, собственно управленческой деятельности;<br>Б) типа оргкультуры;<br>В) оценки основных компонентов управления;<br>Г) личностной оценки руководителей и исполнителей          | ПК-9 | У11 |
| 22. | В практике менеджмента по направлениям принятия решений оценивают следующие виды эффективности:<br>А) среднесрочную;<br>Б) краткосрочную;<br>В) управления персоналом;<br>Г) маркетинга, инноваций   | ПК-9 | У11 |
| 23. | Эффективность управления персоналом согласно теории менеджмента можно измерить:<br>А) достижением поставленных целей;<br>Б) стажем работы работника в организации;<br>В) уровнем текучести кадров;<br>Г) наличием задолженности по заработной плате                                      | ПК-9 | У11 |
| 24. | В теории менеджмента к производственным критериям эффективности управленческих решений относят следующие критерии:<br>А) планируемый объем инвестиций;<br>Б) прирост прибыли организации;<br>В) внедрение технологических инноваций;<br>Г) увеличение производственных мощностей         | ПК-9 | У11 |
| 25. | Контроль в организации, с точки зрения менеджмента, это:<br>а) процесс обеспечения достижения организацией своих целей<br>б) совокупность норм и ценностей общества, а также санкции, применяемые в целях их осуществления<br>в) способность сознательно регулировать и изменять условия | ПК-9 | У11 |

### 5.3.2.2. Вопросы для устного опроса

| №   | Содержание   | Компетенция | ИДК |
|-----|--|-------------|-----|
| 1.  | Управление человеческими ресурсами: понятие, предмет исследования, взаимосвязь с другими науками   | УК-3        | 31  |
| 2.  | Система управления человеческими ресурсами   | УК-3        | 31  |
| 3.  | Основные концепции управления человеческими ресурсами  | УК-3        | 31  |
| 4.  | Взаимодействие человека с организационным окружением   | УК-3        | 31  |
| 5.  | Формальные и неформальные группы, их различия  | УК-3        | 31  |
| 6.  | Методы развития человеческих ресурсов  | УК-3        | У1  |
| 7.  | Управление деловой карьерой: понятие, процесс, виды  | УК-3        | У1  |
| 8.  | Вертикальные взаимодействия в трудовом коллективе  | УК-3        | У1  |
| 9.  | Горизонтальные взаимодействия в трудовом коллективе  | УК-3        | У1  |
| 10. | Групповая динамика   | УК-3        | У1  |
| 11. | Теории и методики проведения организационных изменений   | ПК-9        | 310 |
| 12. | Мотивация персонала к участию в изменениях   | ПК-9        | 310 |
| 13. | Стимулирование персонала к участию в изменениях  | ПК-9        | 310 |
| 14. | Планирование организационных изменений   | ПК-9        | 310 |
| 15. | Жизненный цикл организации   | ПК-9        | 310 |
| 16. | Компетенции: сущность, виды, развитие  | ПК-9        | У9  |
| 17. | Информационное обеспечение управления человеческими ресурсами                                      | ПК-9        | У9  |
| 18. | Взаимосвязь стратегии предприятия и стратегии управления персоналом                                | ПК-9        | У9  |
| 19. | Задачи кадровой службы в условиях перехода к органическому животноводству                          | ПК-9        | У9  |
| 20. | Кадровые решения в условиях перехода к органическому животноводству                                | ПК-9        | У9  |
| 21. | Оценка эффективности кадровых решений в условиях перехода к органическому животноводству           | ПК-9        | У11 |
| 22. | Экономическая эффективность работы службы управления ЧР  | ПК-9        | У11 |
| 23. | Социальная эффективность работы службы управления ЧР   | ПК-9        | У11 |
| 24. | Требования к участникам инновационных процессов и процесса перехода к органическому животноводству | ПК-9        | У11 |
| 25. | Функции и качества эффективного менеджера  | ПК-9        | У11 |

### 5.3.2.3. Задачи для проверки умений и навыков

| №     | Содержание   | Компетенция | ИДК  |    |   |
|-------|--|-------------|------|----|---|
| 1     | Рассчитайте структуру персонала по возрасту. Сделайте выводы.  |             | УК-3 | Н1 |   |
|       | Возраст  | Чел.        |      |    | % |
|       | 20—24  | 15          |      |    |   |
|       | 25-29  | 23          |      |    |   |
|       | 30-34  | 31          |      |    |   |
|       | 35—39  | 45          |      |    |   |
|       | 40-44  | 38          |      |    |   |
|       | 45-49  | 30          |      |    |   |
|       | 50-54  | 25          |      |    |   |
|       | 55-59  | 12          |      |    |   |
|       | 60-64  | 9           |      |    |   |
|       | 65 лет и старше.   | 6           |      |    |   |
| Итого | 234  | 100         |      |    |   |
| 2     | В животноводческом цехе освободившееся место заняла молодая работница. Она прилагает много сил, чтобы успеть за ритмом работы её новых подруг. | УК-3        | Н1   |    |   |

|                             |   |                             |    |             |  |                            |  |                         |  |            |  |      |    |
|-----------------------------|---|-----------------------------|----|-------------|--|----------------------------|--|-------------------------|--|------------|--|------|----|
|                             | Несмотря на старания, она не может пока трудиться так, как остальные члены бригады, и задерживает выполнение заданий. Работницы стали нервничать, в бригаде начались ссоры. Что должен предпринять руководитель подразделения?  |                             |    |             |  |                            |  |                         |  |            |  |      |    |
| 3                           | Какие способы мотивации лучше подходят для стимулирования:<br><table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%;">быстрого выполнения задания</td> <td style="width: 50%;"></td> </tr> <tr> <td>изобретения</td> <td></td> </tr> <tr> <td>самостоятельности в работе</td> <td></td> </tr> <tr> <td>точности и аккуратности</td> <td></td> </tr> <tr> <td>новых идей</td> <td></td> </tr> </table> | быстрого выполнения задания |    | изобретения |  | самостоятельности в работе |  | точности и аккуратности |  | новых идей |  | ПК-9 | Н5 |
| быстрого выполнения задания |   |                             |    |             |  |                            |  |                         |  |            |  |      |    |
| изобретения                 |   |                             |    |             |  |                            |  |                         |  |            |  |      |    |
| самостоятельности в работе  |   |                             |    |             |  |                            |  |                         |  |            |  |      |    |
| точности и аккуратности     |   |                             |    |             |  |                            |  |                         |  |            |  |      |    |
| новых идей                  |   |                             |    |             |  |                            |  |                         |  |            |  |      |    |
| 4                           | Руководитель организации контролирует все ваши действия и действия сотрудников вашего отдела сверх всякой меры. Дав вашему отделу задание, он постоянно интересуется его выполнением, торопит вас и вы чувствуете, что не выдерживаете такого к вам отношения. При встрече с руководителем вы говорите...   | ПК-9                        | Н5 |             |  |                            |  |                         |  |            |  |      |    |

#### 5.4.1. Оценка достижения компетенций в ходе промежуточной аттестации

|  |  |                                      |                         |
|--|--|--------------------------------------|-------------------------|
| Компетенция УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде   |  |                                      |                         |
| Индикаторы достижения компетенции УК-3   |  |                                      | Номера вопросов         |
| Код  | Содержание   | вопросы к зачету                     |                         |
| З1   | Знать принципы эффективной стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели в команде                             | 1-5                                  |                         |
| У1   | Уметь учитывать особенности поведения групп людей, с которыми работает/взаимодействует, в своей деятельности               | 6-10                                 |                         |
| Н1   | Владеть навыками планирования последовательности шагов для достижения заданного результата                                 | Оценивается в ходе текущего контроля |                         |
| Компетенция ПК-9 Способен к организации и управлению работами по производству продукции животноводства |  |                                      |                         |
| Индикаторы достижения компетенции ПК-9   |  |                                      | Номера вопросов и задач |
| Код  | Содержание   | вопросы к зачету                     |                         |
| З10  | Знать общие правила перехода к органическому производству, установленные стандартами в области органического производства  | 11-15                                |                         |
| У9   | Уметь определять продолжительность переходного периода к органическому животноводству                                      | 16-20                                |                         |
| У11  | Уметь оценивать эффективность разработанных технологических решений по производству продукции органического животноводства | 21-25                                |                         |
| Н5   | Иметь навыки контроля за реализацией разработанных технологий по производству продукции органического животноводства       | Оценивается в ходе текущего контроля |                         |

#### 5.4.2. Оценка достижения компетенций в ходе текущего контроля

|  |
|--|
| Компетенция УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде |
|--|



| Индикаторы достижения компетенции УК-3   |  | Номера вопросов и задач |                            |                                      |
|--|--|-------------------------|----------------------------|--------------------------------------|
| Код  | Содержание   | тесты                   | вопросы для устного опроса | задачи для проверки умений и навыков |
| З1   | Знать принципы эффективной стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели в команде                             | 1-5                     | 1-5                        |                                      |
| У1   | Уметь учитывать особенности поведения групп людей, с которыми работает/взаимодействует, в своей деятельности               | 6-10                    | 6-10                       |                                      |
| Н1   | Владеть навыками планирования последовательности шагов для достижения заданного результата                                 |                         |                            | 1-2                                  |
| Компетенция ПК-9 Способен к организации и управлению работами по производству продукции животноводства |  |                         |                            |                                      |
| Индикаторы достижения компетенции ПК-9   |  | Номера вопросов и задач |                            |                                      |
| Код  | Содержание   | тесты                   | вопросы для устного опроса | задачи для проверки умений и навыков |
| З10  | Знать общие правила перехода к органическому производству, установленные стандартами в области органического производства  | 11-15                   | 11-15                      |                                      |
| У9   | Уметь определять продолжительность переходного периода к органическому животноводству                                      | 16-20                   | 16-20                      |                                      |
| У11  | Уметь оценивать эффективность разработанных технологических решений по производству продукции органического животноводства | 21-25                   | 21-25                      |                                      |
| Н5   | Иметь навыки контроля за реализацией разработанных технологий по производству продукции органического животноводства       |                         |                            | 3-4                                  |

## 6. Учебно-методическое обеспечение дисциплины.

### 6.1. Рекомендуемая литература.

| Тип рекомендаций           | Перечень и реквизиты литературы (автор, название, год и место издания)   | Количество экз. в библиотеке |
|----------------------------|--|------------------------------|
| 1                          | 2  | 3                            |
| 2.1. Учебные издания       | Кибанов Управление персоналом: конкурентоспособность выпускников вузов на рынке труда [электронный ресурс]: Монография / Кибанов, Дмитриева - Москва: Издательский Дом "ИНФРА-М", 2016. - 229 с. [ЭИ] [ЭБС Знаниум]  | [ЭИ]                         |
|                            | Шевцова Н.М. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / Воронежский государственный аграрный университет ; [сост.: Н. М. Шевцова, Я. М. Чапская] — Воронеж : Воронежский государственный аграрный университет, 2013.— 157 с. [ЦИТ 8866]  | [ЭИ]                         |
|                            | Минева О.К. Управление персоналом организации: технологии управления развитием персонала : Учебник / О. К. Минева, И. Н. Ахунжанова, Т. А. Мордасова и др. — 1 .— Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2017 .— 160 с. . [ЭИ] [ЭБС Знаниум]  | [ЭИ]                         |
|                            | Кибанов А.Я. Управление персоналом организации : Учебник / А. Я. Кибанов, Л. В. Ивановская, И. А. Баткаева .— 4, доп. и перераб. — Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2017 .— 695 с.  | [ЭИ]                         |
|                            | Тавокин Исследование социально-экономических и политических процессов [электронный ресурс]: Учебное пособие / Тавокин - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2014 - 216 с. [ЭИ] [ЭБС Знаниум]  | [ЭИ]                         |
|                            | Шевцова Н.М. Управление человеческими ресурсами : практикум / Воронежский государственный аграрный университет ; [сост.: М. Е. Отинова, Н. М. Шевцова, Я. М. Чапская] .— Воронеж : Воронежский государственный аграрный университет, 2014 .— 115 с. [ЦИТ 9260]   | [ЭИ]                         |
| 2.2. Методические издания  | Основы управления персоналом: методические указания для самостоятельной работы для студентов факультета агрономии, агрохимии и экологии, обучающихся по направлению 36.03.02 Зоотехния [Электронный ресурс] / Воронежский государственный аграрный университет; сост.: Шевцова Н.М., Сабетова Т.В. – Воронеж: ФГБОУ ВО Воронежский ГАУ, 2020. – 44 с. [ПТ] | [ЭИ]                         |
| 2.3. Периодические издания | Кадровик. Кадровый менеджмент: ежемесячный научно-практический журнал / шеф.- ред. А. Я. Кибанов; гл, ред. Л. В. Зудина .— М. : Панорама : Политэкономиздат  | -                            |
|                            | Вестник Воронежского государственного университета инженерных технологий / ВГУИТ, - Воронеж, ВГУИТ, 2010-  | -                            |

| Тип рекомендаций | Перечень и реквизиты литературы (автор, название, год и место издания)  | Количество экз. в библиотеке |
|------------------|---|------------------------------|
| 1                | 2   | 3                            |
|                  | Вестник Воронежского государственного аграрного университета: теоретический и научно-практический журнал / Воронеж. гос. аграр. ун-т - Воронеж: ВГАУ, 1998- | -                            |

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

- Официальный сайт Правительства Российской Федерации <http://www.gov.ru>
- Официальный сайт Президента Российской Федерации <http://www.kremlin.ru>
- Официальный сайт Минфина РФ: <http://minfin.ru/ru/>
- Центр Статистических Исследований <http://www.riskcontrol.ru>
- Главное финансовое управление Воронежской области <http://www.gfu.vrn.ru/>
- Воронежская областная Дума <http://www.vrnoblduma.ru/>

**Электронные полнотекстовые ресурсы Научной библиотеки ВГАУ (<http://library.vsau.ru/>)**

| Перечень документов, подтверждающих наличие/право использования цифровых (электронных) библиотек, ЭБС (за период, соответствующий сроку получения образования по ОП) |       |  |                         |
|--|-------|--|-------------------------|
| Учебный год  | № п/п | Наименование документа с указанием реквизитов  | Срок действия           |
| 2019-2020  | 1     | 1. Контракт № 488/ДУ от 16.07.2019 (ЭБС «ЛАНЬ»)                                      | 24.09.2019 – 24.09.2020 |
|  | 2     | 2. Контракт № 4204 ЭБС/959/ДУ от 24.12.2019 (ЭБС «ZNANIUM.COM»)                      | 01.01.2020-31.12.2020   |
|  | 3     | 3. Контракт № 1184/ДУ от 28.12.2018 (ЭБС «ZNANIUM.COM») 5.                           | 01.01.2019 – 31.12.2019 |
|  | 4     | Договор на безвозмездное использование произведений в ЭБС ЮРАЙТ № 7-ИУ от 11.06.2019 | 01.08.2019 – 30.07.2020 |
|  | 5     | Контракт № 487/ДУ от 16.07.2019 (ЭБС IPRbooks)                                       | 01.08.2019 - 31.07.2020 |
|  | 6     | Контракт № 919/ДУ от 22.10.2018 (ЭБС E-library)                                      | 22.10.2018 – 21.10.2019 |
|  | 7     | Контракт № 878/ДУ от 28.11.2019 (ЭБС E-library)                                      | 28.11.2019-27.11.2020   |
|  | 8     | Договор №101/НЭБ/2097 от 28.03.2017 (Национальная электронная библиотека (НЭБ))      | 28.03.2017 -28.03.2022  |
|  | 9     | Акт ввода в эксплуатацию Электронной библиотеки ВГАУ № 33 от 19.01.2016              | Бессрочно               |
| 2020-2021  | 1     | Контракт № 503-ДУ от 14.09.2020. (ЭБС «ЛАНЬ»)  | 14.09.2020 – 13.09.2021 |
|  | 2     | Контракт № 4204эбс-959-ДУ от 24.12.2019. (ЭБС «ZNANIUM.COM»)                         | 01.01.2020 – 31.12.2020 |
|  | 3     | Контракт № 392 от 03.07.2020. (ЭБС ЮРАЙТ – (ВО))                                     | 01.08.2020 – 31.07.2021 |
|  | 4     | Контракт № 426-ДУ от 27.07.2020. ЭБС (ЭБС IPRbooks)                                  | 01.08.2020 – 31.07.2021 |
|  | 5     | Контракт № 878/ДУ от 28.11.2019 (ЭБС E-library)                                      | 28.11.2019-27.11.2020   |
|  | 6     | Договор №101/НЭБ/2097 от 28.03.2017 (Национальная электронная библиотека (НЭБ))      | 28.03.2017 -28.03.2022  |
|  | 7     | Акт ввода в эксплуатацию Электронной библиотеки ВГАУ № 33 от 19.01.2016              | Бессрочно               |

## 7. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

### 7.1. Помещения для ведения образовательного процесса и оборудование

| Наименование помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом, в том числе помещения для самостоятельной работы, с указанием перечня основного оборудования, учебно-наглядных пособий и используемого программного обеспечения  | Адрес (местоположение) помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом (в случае реализации образовательной программы в сетевой форме дополнительно указывается наименование организации, с которой заключен договор) |
|---|--|
| Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа: комплект учебной мебели, демонстрационное оборудование и учебно-наглядные пособия, компьютерная техника с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду используемое программное обеспечение: MS Windows, Office MS Windows, DrWeb ES, 7-Zip, MediaPlayer Classic, Google Chrome / Mozilla Firefox / Internet Explorer, ALT Linux, LibreOffice   | 394087, Воронежская область, г. Воронеж, ул. Ломоносова, 112   |
| Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, текущего контроля и промежуточной аттестации, индивидуальных и групповых консультаций: комплект учебной мебели, демонстрационное оборудование и учебно-наглядные пособия, компьютерная техника с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду, используемое программное обеспечение MS Windows, Office MS Windows, DrWeb ES, 7-Zip, MediaPlayer Classic, Google Chrome / Mozilla Firefox / Internet Explorer, ALT Linux, LibreOffice | 394087, Воронежская область, г. Воронеж, ул. Ломоносова, 112, а. 410а  |
| Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, текущего контроля и промежуточной аттестации, индивидуальных и групповых консультаций: комплект учебной мебели, демонстрационное оборудование и учебно-наглядные пособия  | 394087, Воронежская область, г. Воронеж, ул. Ломоносова, 112, а. 300   |
| Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования: комплект мебели, компьютерная техника с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду, используемое программное обеспечение MS Windows, Office MS Windows, DrWeb ES, 7-Zip, MediaPlayer Classic, Google Chrome / Mozilla Firefox / Internet Explorer, ALT Linux, LibreOffice, мебель для хранения и обслуживания учебного оборудования, демонстрационного оборудования и учебно-наглядные пособия                                    | 394087, Воронежская область, г. Воронеж, ул. Мичурина, 1, а. 272   |

|  |   |
|--|---|
| Помещение для самостоятельной работы: комплект учебной мебели, демонстрационное оборудование и учебно-наглядные пособия, компьютерная техника с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду, используемое программное обеспечение MS Windows, Office MS Windows, DrWeb ES, 7-Zip, MediaPlayer Classic, Google Chrome / Mozilla Firefox / Internet Explorer, ALT Linux, LibreOffice | 394087, Воронежская область, г. Воронеж, ул. Ломоносова, 114б, а. 18 (с 16 часов до 19 часов) |
|--|---|

## 7.2. Программное обеспечение

### 7.2.1. Программное обеспечение общего назначения

| № | Название   | Размещение               |
|---|--|--------------------------|
| 1 | Операционные системы MS Windows / Linux                      | ПК в локальной сети ВГАУ |
| 2 | Пакеты офисных приложений Office MS Windows / OpenOffice     | ПК в локальной сети ВГАУ |
| 3 | Программы для просмотра файлов Adobe Reader / DjVu Reader    | ПК в локальной сети ВГАУ |
| 4 | Браузеры Google Chrome / Mozilla Firefox / Internet Explorer | ПК в локальной сети ВГАУ |
| 5 | Антивирусная программа DrWeb ES                              | ПК в локальной сети ВГАУ |
| 6 | Программа-архиватор 7-Zip                                    | ПК в локальной сети ВГАУ |
| 7 | Мультимедиа проигрыватель MediaPlayer Classic                | ПК в локальной сети ВГАУ |
| 8 | Платформа онлайн-обучения eLearning server                   | ПК в локальной сети ВГАУ |
| 9 | Система компьютерного тестирования AST Test                  | ПК в локальной сети ВГАУ |

### 7.2.2. Специализированное программное обеспечение

Не предусмотрено






## 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 |
|---|--|--|
| Безопасность жизнедеятельности                              | Технологического оборудования, процессов перерабатывающих производств, механизации сельского хозяйства | согласовано  |
| Организация предприятий АПК                                 | Экономики АПК  | согласовано  |
|   |  |  |

**Приложение**  
**Лист периодических проверок рабочей программы**  
**и информация о внесенных изменениях**

| Должностное лицо,<br>проводившее проверку:<br>Ф.И.О., должность   | Дата  | Потребность<br>в корректировке<br>указанием<br>соответствующих<br>разделов рабочей<br>программы                                   | Информация о<br>внесенных<br>изменениях     |
|---|---|---|---|
| Председатель<br>МК ФВМ и ТЖ<br>доцент Шапошникова Ю.В.<br>   | Протокол МК<br>ФВМ и ТЖ № 14<br>от 18.06.2020 г | На 2020-2021 уч.<br>год потребности в<br>корректировке нет  | -   |
| Председатель<br>МК ФВМ и ТЖ<br>доцент Шапошникова Ю.В.<br>   | Протокол МК<br>ФВМ и ТЖ № 15<br>от 24.06.2021 г | На 2021-2022 уч.<br>год потребности в<br>корректировке нет  | -   |
| Председатель<br>МК ФВМ и ТЖ<br>доцент Шапошникова Ю.В.<br> | Протокол МК<br>ФВМ и ТЖ № 13<br>от 28.06.2022 г | На 2022-2023 уч.<br>год внести<br>корректировку в<br>п.7.<br>Рабочая программа<br>актуализирована на<br>2022-2023 учебный<br>год. | табл. 7.1.1,<br>табл. 7.1.2,<br>табл. 7.2.1 |
| Председатель<br>МК ФВМ и ТЖ<br>доцент Шапошникова Ю.В.<br> | Протокол МК<br>ФВМ и ТЖ № 9<br>от 24.06.2023 г  | Рабочая программа<br>актуализирована на<br>2023-2024 учебный<br>год.  | -   |
| Председатель<br>МК ФВМ и ТЖ<br>доцент Шапошникова Ю.В.<br> | Протокол МК<br>ФВМ и ТЖ № 10<br>от 24.06.2024 г | Рабочая программа<br>актуализирована на<br>2024-2025 учебный<br>год.  | -   |