

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Алейник, Станислав Николаевич

Должность: Ректор

Дата подписания: 07.07.2022 16:56:19

Уникальный программный ключ:

5258223550ea9fbeb23726a1609b644b33d6986ab02558741288f915a1551fae

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ имени В.Я. ГОРИНА**

УТВЕРЖДАЮ

Декан экономического факультета,
к.э.н., доцент, **Китаев**
уч. степень, уч. звание _____ Ф.И.О.

« 23 » _____



**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ**

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) – Управление персоналом

Квалификация – бакалавр

Год начала подготовки – 2022

Майский, 2022

Рабочая программа составлена с учетом требований:

- федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования РФ от 12.08.2020 г. №955;

- порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 06.04.2021 № 245;

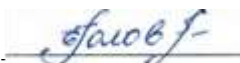
- профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом», утвержденного Министерством труда и социальной защиты РФ от 06.10.2015 г. №691н.

Составитель: канд. эконом. наук, доцент Худобина Г.И., Лелякова Ю.В.

Рассмотрена на заседании кафедры экономики

«18» мая 2022 г.

протокол № 12

Зав. кафедрой  Голованёва Е.А.

Руководитель основной профессиональной

образовательной программы



Чугай Д.Ю.

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Цель дисциплины: является формирование системы знаний, связанных с целенаправленным воздействием на персонал для обеспечения эффективного функционирования организации и удовлетворения потребностей работников, освоение теоретических знаний в области кадрового менеджмента, приобретение умений и способности их применять на практике, развитие творческого мышления студентов, а также формирование общекультурных и профессиональных компетенций, необходимых выпускнику.

1.2. Задачи:

- определения места и роли управления персоналом в системе управления предприятием;
- овладение методами анализа кадрового потенциала организации;
- исследование перемещений в организации, работы с кадровым резервом и планирования деловой карьеры;
- получение базовых представлений о подборе персонала и профориентации;
- изучение процесса адаптации персонала;
- формирование представлений о конфликтах в коллективе и управление ими;
- оценка социальной и экономической эффективности управления персоналом.

II. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ (ОПОП)

2.1. Цикл(раздел) ОПОП, к которому относится дисциплина

Управление персоналом организации относится к дисциплинам базовой части (Б1.О.25) основной профессиональной образовательной программы.

2.2. Логическая взаимосвязь с другими частями ОПОП

Наименование предшествующих дисциплин, практик, на которых базируется данная дисциплина (модуль)	1. Основы управления персоналом организации и его социального развития 2. Рынок труда и маркетинг персонала
Требования к предварительной подготовке обучающихся	Знать <ul style="list-style-type: none">• основы современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом,• основы социализации, профориентации и профессионализации персонала; принципы формирования системы трудовой адаптации персонала;• нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала;• основы возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе;• основы социального развития персонала
	Уметь <ul style="list-style-type: none">• применять теоретические положения в практике управления персоналом организации;

	<ul style="list-style-type: none"> • внедрять программы трудовой адаптации и уметь применять их на практике; • применять на практике технологии безопасности труда персонала; • применять на практике навыки управления конфликтами и стрессами; • составлять и участвовать в реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации
	<p>Владеть</p> <ul style="list-style-type: none"> • методами управления персоналом; • навыками разработки программы трудовой адаптации; • навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала. • навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике • навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом

Дисциплина является предшествующей для дисциплин кадровая политика и кадровое планирование, технологическая (проектно-технологическая) практика.

Освоение дисциплины позволит сформировать профессионально-личностные качества у обучающихся по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, необходимые для решения задач профессиональной деятельности.

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

Коды компетенций	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ОПК-1	Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.3 Решает профессиональные задачи в части работы с персоналом с применением знаний российского законодательства, экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий	<p>Знать: основы современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом; основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основы управления интеллектуальной собственностью.</p> <p>Уметь: применять теоретические положения в практике управления персоналом организации; разрабатывать концепцию управления персоналом, управлять интеллек-</p>

			туальной собственностью. Владеть: методами управления персоналом; методами кадрового планирования; методами деловой оценки персонала при найме; навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала.
ОПК-4	Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет	ОПК-4.1 Демонстрирует знания современных технологий и методов управления персоналом	Знать: принципы методы постановки совокупности взаимосвязанных задач, обеспечивающих достижение поставленной цели; методы оценки ожидаемых результатов достижения поставленных задач. Уметь: формулировать в рамках поставленной цели проекта совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих ее достижение; оценивать ожидаемые результаты решения выделенных задач. Владеть: методами постановки совокупности взаимосвязанных задач, обеспечивающих достижение поставленной цели; методами оценки ожидаемых результатов достижения поставленных задач.
		ОПК-4.2 Разрабатывает и оформляет документацию по учету персонала	Знать: основы разработки и оформления документации по учету персонала, в том числе виды кадровой документации и общие требования к ее оформлению. Уметь: разрабатывать и оформлять документацию по учету персонала: оформлять документацию, сопровождающую прием на работу в организацию, движение и использование персонала организации. Владеть: практическими навыками разработки и оформления документации по учету персонала, в том числе навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной.

IV. ОБЪЕМ, СТРУКТУРА, СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ, ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ И ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ

4.1. Распределение объема учебной работы по формам обучения

Вид работы (в соответствии с учебным планом)	Объем учебной работы, час	
	Очная	Очно-заочная
Формы обучения (вносятся данные по реализуемым формам)		
Семестр изучения дисциплины	6	6
Общая трудоемкость, всего, час	216	216
зачетные единицы	6	6
1. Контактная работа		
1.1. Контактная аудиторная работа (всего)	89,4	57,44
В том числе:		
Лекции (<i>Лек</i>)	40,00	20,00
Лабораторные занятия (<i>Лаб</i>)		
Практические занятия (<i>Пр</i>)	40,00	28,00
Установочные занятия (<i>УЗ</i>)		
Предэкзаменационные консультации (<i>Конс</i>)	2,00	2,00
Текущие консультации (<i>ТК</i>)		
Практическая подготовка по практическим занятиям (<i>ПППЗ</i>)	4,00	4,00
1.2. Промежуточная аттестация		
Зачет (<i>КЗ</i>)		
Экзамен (<i>КЭ</i>)	0,40	0,40
Выполнение курсовой работы (проекта) (<i>КНKP</i>)	3,00	3,00
Выполнение контрольной работы (<i>ККН</i>)		
1.3. Контактная внеаудиторная работа (контроль)	10,00	9,00
2. Самостоятельная работа обучающихся (всего)	116,00	149,6
в том числе:		
Самостоятельная работа по проработке лекционного материала	20,00	30,00
Самостоятельная работа по подготовке к лабораторно-практическим занятиям	20,00	30,00
Работа над темами (вопросами), вынесенными на самостоятельное изучение	50	64,00
Самостоятельная работа по видам индивидуальных заданий: подготовка реферата (контрольной работы)	10,00	9,60
Подготовка к экзамену	16,00	16,00

Примечание: *осуществляется на аудиторных занятиях

4.2 Общая структура дисциплины и виды учебной работы

Наименование модулей и разделов дисциплины	Объемы видов учебной работы по формам обучения, час									
	Очная форма обучения					Очно-заочная форма обучения				
	Всего	Лекции	Практические занятия	Практическая подготовка в форме практических занятий	Самостоятельная работа	Всего	Лекции	Практические занятия	Практическая подготовка в форме практических занятий	Самостоятельная работа
Всего по дисциплине	216	40	40	4	116	216	20	28	4	149,6
Модуль 1. Управление персоналом в системе кадрового менеджмента	66	12	14		40	78	6	12		60
1. Методология и сущность системы управления персоналом	18	4	4		10	21	2	4		15
2. Организация как объект-субъект в системе управления персоналом	18	4	4		10	19	2	2		15
3. Социально-трудовые отношения в системе управления персоналом	18	4	4		10	21	2	4		15
<i>Итоговое занятие по модулю 1</i>	12		2		10	17		2		15
Модуль 2. Формирование системы управления персоналом	130	28	26		76	138	14	16		89,6
4. Расстановка персонала организации	18	4	4		10	14	2	2		10
5. Использование персонала организации	18	4	4		10	14	2	2		10
6. Высвобождение персонала организации	18	4	4		10	14	2	2		10
7. Развитие персонала организации	18	4	4		10	14	2	2		10
8. Управление мотивацией труда персонала	18	4	4		10	14	2	2		10
9. Социализация, профориентация и трудовая адаптация персонала	16	4	2		10	14	2	2		10
10. Оценка эффективности управления персоналом	18	4	4		10	14	2	2		10
<i>Итоговое занятие по модулю 2</i>	8		2		6	21,6		2		19,6
<i>Предэкзаменационные консультации</i>			2,00					2,00		
<i>Текущие консультации</i>			-					-		
<i>Установочные занятия</i>			-					2		
<i>Промежуточная аттестация</i>			0,40					0,40		
<i>Контактная аудиторная работа (всего)</i>	89,4	40	40	4	-	57,44	20	28	4	-
<i>Контактная внеаудиторная работа (всего)</i>			10,00					9,00		
<i>Самостоятельная работа (всего)</i>			116,0					149,6		
<i>Общая трудоемкость</i>			216					216		

4.3 Содержание дисциплины

Наименование модулей и разделов дисциплины
Модуль 1. Управление персоналом в системе кадрового менеджмента
Тема 1. Методология и сущность системы управления персоналом 1. Теории о концепции о роли человека в организации 2. Закономерности и принципы управления персоналом 3. Взаимосвязь подсистем управления персоналом
Тема 2 . Организация как объект-субъект в системе управления персоналом 1. Понятие организации. Элементы организации 2. Классификация персонала как категории
Тема 3. Социально-трудовые отношения в системе управления персоналом 1. Роль социально- трудовых отношений в современной системе управления персоналом 2. Социальные функции труда 3. Трудовой потенциал организации 4. Рынок труда и его характеристики
<i>Итоговое занятие по модулю 1</i>
Модуль 2. Формирование системы управления персоналом
Тема 4. Расстановка персонала организации 1. Набор персонала как первый этап его расстановки 2. Формирование критериев отбора персонала 3. Методы отбора персонала 4. Подведение итогов подбора персонала 5. Принятие решения о найме и оценка его эффективности
Тема 5. Использование персонала организации 1. Показатели и методы оценки персонала 2. Нетрадиционные методы оценки персонала 3. Критерии оценки персонала 4. Мотивация и стимулирование работников в процессе использования персонала
Тема 6. Высвобождение персонала организации 1. Мобильность персонала и текучесть кадров 2. Ротация и сокращение персонала 3. Этапы высвобождения персонала 4. Работа с увольняющимися сотрудниками
Тема 7. Развитие персонала организации 1. Трудовой потенциал работника 2. Организация обучения персонала 3. Управление деловой карьерой 4. Формирование кадрового резерва
Тема 8. Управление мотивацией труда персонала 1. Сущность и основные процессы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала 2. Структура и содержание процесса и стимулирования трудовой деятельности персонала 3. Механизм управленческой мотивации 4. Кадровый резерв как инструмент мотивации персонала 5. Управление персоналом на основе применения мотивов приобретения 6. Управление персоналом на основе использования мотивов подчинения 7. Мотивы безопасности в управлении персоналом.
Тема 9 Социализация, профориентация и трудовая адаптация персонала 1. Сущность социализации персонала 2. Сущность и виды профориентации

Наименование модулей и разделов дисциплины
3. Сущность и виды адаптации 4. Этапы и формы адаптации персонала
Тема 10. Оценка эффективности управления персоналом 1. Сущность экономической эффективности управления и факторы, влияющие на ее уровень 2. Показатели экономической эффективности управления 3. Сущность и структура затрат на персонал 4. Оценка результатов труда на персонал
Итоговое занятие по модулю 2

2.4. Перечень тем курсовых работ

- Тема 1. Совершенствование работы кадровой службы организации
- Тема 2. Разработка системы адаптации персонала на предприятии
- Тема 3. Формирование системы обучения персонала
- Тема 4. Разработка системы мотивации и стимулирования труда персонала
- Тема 5. Организация обучения персонала на предприятии
- Тема 6. Планирование потребности персонала
- Тема 7. Управление формированием и развитием кадрового потенциала организации
- Тема 8. Корпоративная культура как фактор повышения эффективности управления персоналом на предприятии
- Тема 9. Формирование и развитие системы управления персоналом на предприятии
- Тема 10. Совершенствование кадрового обеспечения системы управления персоналом
- Тема 11. Совершенствование деловой оценки персонала
- Тема 12. Организация набора, отбора и найма персонала в организацию
- Тема 13. Управление производительностью труда персонала на основе мотивации труда
- Тема 14. Оценка эффективности работы персонала
- Тема 15. Управление развитием персонала на предприятии
- Тема 16. Проблема текучести кадров и пути ее снижения на предприятии
- Тема 17. Стратегия формирования и развития организационной культуры и ее влияние на деятельность персонала
- Тема 18. Совершенствование делопроизводственного обеспечения системы управления персоналом
- Тема 19. Совершенствование отбора персонала при найме на работу
- Тема 20. Управление мотивацией труда персонала

V. ОЦЕНКА ЗНАНИЙ И ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

5.1. Формы контроля знаний, рейтинговая оценка и формируемые компетенции (дневная форма обучения)

№ п/п	Наименование рейтингов, модулей и блоков	Формируемые компетенции	Объем учебной работы					Форма контроля знаний	Количество баллов (min)	Количество баллов (max)
			Общая трудоемкость	Лекции	Лабор.- практ. занятия	Практическая подготовка в форме практик	Самост. работа			
Всего по дисциплине		ОПК-1.3, ОПК-4.1, ОПК-4.2	216	40	40	4	116	Экзамен	51	100
I. Рубежный рейтинг								Сумма баллов за модули	31	60
Модуль 1. Управление персоналом в системе кадрового менеджмента		ОПК-1.3, ОПК-4.1, ОПК-4.2	66	12	14		40		14	20
1. Методология и сущность системы управления персоналом			18	4	4		10		4	5
2. Организация как объект-субъект в системе управления персоналом			18	4	4		10		4	5
3. Социально-трудовые отношения в системе управления персоналом			18	4	4		10		4	5
Итоговое занятие по модулю 1			12		2		10		2	5
Модуль 2. Формирование системы управления персоналом		ОПК-1.3, ОПК-4.1, ОПК-4.2	130	28	26		76		17	40
4. Расстановка персонала организации			18	4	4		10	Тест, реферирование, доклад, задачи	2	5
5. Использование персонала организации			18	4	4		10	Тест, реферирование, доклад, задачи	2	5

6. Высвобождение персонала организации		18	4	4		10	Тест, реферирование, доклад, задачи	2	5
7. Развитие персонала организации		18	4	4		10	Тест, реферирование, доклад, задачи	2	5
8. Управление мотивацией труда персонала		18	4	4		10	Тест, реферирование, доклад, задачи	2	5
9. Социализация, профориентация и трудовая адаптация персонала		16	4	2		10		2	5
10. Оценка эффективности управления персоналом		18	4	4		10	Тест, реферирование, доклад, задачи	2	5
Итоговый контроль знаний по темам модуля 2		8		2		6	Тестирование	3	5
II. Творческий рейтинг								2	5
III. Рейтинг личностных качеств								3	10
IV. Рейтинг сформированности прикладных практических требований								+	+
V. Промежуточная аттестация							Экзамен	15	25

5.2. Оценка знаний студента

5.2.1. Основные принципы рейтинговой оценки знаний

Оценка знаний по дисциплине осуществляется согласно Положению о балльно-рейтинговой системе оценки обучения в ФГБОУ Белгородского ГАУ.

Уровень развития компетенций оценивается с помощью рейтинговых баллов.

Рейтинги	Характеристика рейтингов	Максимум баллов
Рубежный	Отражает работу студента на протяжении всего периода изучения дисциплины. Определяется суммой баллов, которые студент получит по результатам изучения каждого модуля.	60
Творческий	Результат выполнения студентом индивидуального творческого задания различных уровней сложности, в том числе, участие в различных конференциях и конкурсах на протяжении всего курса изучения дисциплины.	5
Рейтинг личностных качеств	Оценка личностных качеств обучающихся, проявленных ими в процессе реализации дисциплины (модуля) (дисциплинированность, посещаемость учебных занятий, сдача вовремя контрольных мероприятий, ответственность, инициа-	10

	тива и др.)	
Рейтинг сформированности прикладных практических требований	Оценка результата сформированности практических навыков по дисциплине (модулю), определяемый преподавателем перед началом проведения промежуточной аттестации и оценивается как «зачтено» или «не зачтено».	+
Промежуточная аттестация	Является результатом аттестации на окончательном этапе изучения дисциплины по итогам сдачи экзамена. Отражает уровень освоения информационно-теоретического компонента в целом и основ практической деятельности в частности.	25
Итоговый рейтинг	Определяется путём суммирования всех рейтингов	100

Итоговая оценка компетенций студента осуществляется путём автоматического перевода баллов общего рейтинга в стандартные оценки.

Неудовлетворительно менее 51 балла	Удовлетворительно 51-67 баллов	Хорошо 67,1-85 баллов	Отлично 85,1-100 баллов
---------------------------------------	-----------------------------------	--------------------------	----------------------------

5.2.2. Критерии оценки знаний студента на экзамене

На экзамене студент отвечает в письменно-устной форме на вопросы экзаменационного билета (2 вопроса и задача).

Количественная оценка на экзамене определяется на основании следующих критериев:

- оценку «отлично» заслуживает студент, показавший всестороннее систематическое и глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоивший основную и знакомый с дополнительной литературой, рекомендованной программой; как правило, оценка «отлично» выставляется студентам, усвоившим взаимосвязь основных понятий дисциплины и их значение для приобретаемой профессии, проявившим творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала;

- оценку «хорошо» заслуживает студент, обнаруживший полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные в программе задания, усвоивший основную литературу, рекомендованную в программе; как правило, оценка «хорошо» выставляется студентам, показавшим систематический характер знаний по дисциплине и способным к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности;

- оценку «удовлетворительно» заслуживает студент, обнаруживший знания основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по профессии, справляющийся с выполнением заданий, предусмотренных программой, знакомый с основной литературой, рекомендованной программой; как правило, оценка «удовлетворительно» выставляется студентам, допустившим погрешности в ответе на экзамене и при выполнении экзаменационных заданий, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя;

- оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, обнаружившему проблемы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий; как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится студентам, которые не могут продолжать обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании вуза без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

5.3. Фонд оценочных средств. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки формируемых компетенций по дисциплине (приложение 2)

VI. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Основная учебная литература

1. Кибанов, А. Я. Управление персоналом : учебник / А.Я. Кибанов. - 1. - Москва : Издательский Центр РИОР, 2020. - 288 с. - ISBN 978-5-369-00151-6 : <http://znanium.com/catalog/document/?pid=1047094&id=356047>
2. Кибанов, А. Я. Управление персоналом: вариативные учебные дисциплины, курсовые проекты. Бакалаврская программа "Управление персоналом организации" : учебное пособие / А.Я. Кибанов. - 1. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2020. - 315 с. - ISBN 978-5-16-006903-6 : <http://znanium.com/catalog/document/?pid=1039270&id=355755>

6.2 Дополнительная

1. Методические указания студентам по организации самостоятельной работы и проведения практических занятий по дисциплине "Управление персоналом организации, основы кадровой политики и кадрового планирования" направления - 38.03.03 "Управление персоналом организации", профиль "Управление персоналом", квалификация - бакалавр [Электронный ресурс] : методические указания / Г. И. Худобина, Ю. Ю. Ващейкина ; Белгородский ГАУ. - Белгород : Белгородский ГАУ, 2017. - 100 с. - Б. ц. http://lib.belgau.edu.ru/cgi-bin/irbis64r_15/cgiirbis_64.exe?LNG=&C21COM=F&I21DBN=BOOKS_READER&P21DBN=BOOKS&Z21ID=142719205859582010&Image_file_name=OnlyEC2%5CHudobinaG%2EI%2EUpravlenie_personalom_organizatsii_osnovyi_kadrovoy_politiki_38%2E03%2E03_Upravlenie_personalom%2Epdf&mfn=53010&FT_REQUEST=Управление%20персоналом%20организации%2C%20основы%20кадровой%20политики%20и%20кадрового%20планирования&CODE=100&PAGE=1
2. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации: Практикум : учебное пособие / А.Я. Кибанов. - 2, перераб. и доп. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2020. - 365 с. - ISBN 978-5-16-

001973-4. - ISBN 978-5-16-102209-2 :

<http://znanium.com/catalog/document/?pid=1062401&id=356170>

3.Худобина Г.И.,Добрунова А.И., Дорофеев А.Ф. Управление персоналом: Практикум ГРИФ УМО /Г.И. Худобина, А.И. Добрунова, А.Ф. Дорофеев.- Белгородская с-х академия, , 2012 - 205 с

6.2.1. Периодические издания

1. Экономика сельского хозяйства России. <http://www.esxr.ru/>

2. Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. <http://www.eshpp.ru/>

3. АПК: экономика и управление. http://vniiesh.ru/publications/zhurnal_laquoapk

4. Международный сельскохозяйственный журнал. <http://mshj.ru/>

5. Управление персоналом. <http://www.top-personal.ru/>

6.2.2. Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. Российское образование. Федеральный портал <http://www.edu.ru>

2. Центральная научная сельскохозяйственная библиотека <http://www.cnsnb.ru/>

3. ЭБ Белгородского ГАУ – ЭУ (<http://lib.bsaa.edu.ru>) –

4. ЭБС «Знаниум» – <http://znanium.com>

5. ЭБС «Лань» – <http://e.lanbook.com>

6. ЭБС «AgriLib» – <http://ebs.rgazu.ru>

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Самостоятельная работа студентов заключается в инициативном поиске информации о наиболее актуальных проблемах, которые имеют большое практическое значение и являются предметом научных дискуссий в рамках изучаемой дисциплины.

Самостоятельная работа планируется в соответствии с календарными планами рабочей программы по дисциплине и в методическом единстве с тематикой учебных аудиторных занятий.

1. УМК по дисциплине «Управление персоналом» – Режим доступа:

<https://www.do.belgau.edu.ru> - (логин, пароль)

6.3.1. Методические указания по освоению дисциплины

Вид учебных занятий	Организация деятельности студента
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; помечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать пре-

	подавателю на консультации, на практическом занятии. Уделить внимание следующим понятиям: классификация персонала, Подбор персонала, отбор персонала, найм персонала, виды карьеры персонала, виды кадровой политики, кадровое планирование персонала и др.
Практические занятия	Проработка рабочей программы, уделяя особое внимание целям и задачам структуре и содержанию дисциплины. Подготовка ответов к контрольным вопросам, решение расчетно-графических заданий, решение задач по алгоритму, выполнение тестовых заданий по темам практических занятий и др.
Самостоятельная работа	Знакомство с основной и дополнительной литературой, включая справочные издания, зарубежные источники, конспект основных положений, терминов, сведений, требующих для запоминания и являющихся основополагающими в этой теме. Подготовка к аудиторному тестированию.
Подготовка к экзамену	При подготовке к экзамену необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу и методику решения задач др.
Подготовка и написание курсовой работы	При написании курсовой работы необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу, первичные источники анализируемых предприятий

Приступая к изучению дисциплины, обучающимся необходимо внимательно ознакомиться с тематическим планом занятий, списком рекомендованной литературы.

Преподавание дисциплины предусматривает: лекции, практические занятия, самостоятельную работу (изучение теоретического материала; подготовка к практическим занятиям; выполнение домашних заданий, в т.ч. рефераты, доклады; решение задач, выполнение тестовых заданий, устным опросам, зачету и пр.), консультации преподавателя.

Лекции по дисциплине читаются как в традиционной форме, так и с использованием активных форм обучения. Главной задачей каждой лекции является раскрытие сущности темы и анализ ее главных положений. Рекомендуется на первой лекции довести до внимания студентов структуру курса и его разделы, а также рекомендуемую литературу. В дальнейшем указывать начало каждого раздела, суть и его задачи, а, закончив изложение, подводить итог по этому разделу, чтобы связать его со следующим. Содержание лекций определяется рабочей программой курса. Каждая лекция должна охватывать определенную тему курса и представлять собой логически вполне законченную работу. Лучше сократить тему, но не допускать перерыва ее в таком месте, когда основная идея еще полностью не раскрыта. Для максимального усвоения дисциплины рекомендуется изложение лекционного материала с элементами обсуждения. Лекционный материал должен быть снабжен конкретными примерами. Целями проведения практических занятий являются: установление связей теории с практикой в форме экспериментального подтверждения положений теории; развитие логического мышления; умение выбирать оптимальный метод решения; обучение студентов умению анализировать полученные результаты; контроль самостоятельной работы обучающихся по освоению курса.

Каждое практическое занятие целесообразно начинать с повторения теоретического материала, который будет использован на нем. Для этого очень важно четко сформулировать цель занятия и основные знания, умения и навыки

ки, которые студент должен приобрести в течение занятия. На практических занятиях преподаватель принимает решенные и оформленные надлежащим образом различные задания, он должен проверить правильность их оформления и выполнения, оценить глубину знаний данного теоретического материала, умение анализировать и решать поставленные задачи, выбирать эффективный способ решения, умение делать выводы.

В ходе подготовки к практическому занятию обучающимся следует внимательно ознакомиться с планом, вопросами, вынесенными на обсуждение, изучить соответствующий лекционный материал, предлагаемую литературу. Нельзя ограничиваться только имеющейся учебной литературой (учебниками и учебными пособиями). Обращение к монографиям, статьям из специальных журналов, хрестоматийным выдержкам, а также к материалам средств массовой информации позволит в значительной мере углубить проблему, что разнообразит процесс ее обсуждения. С другой стороны, обучающимся следует помнить, что они должны не просто воспроизводить сумму полученных знаний по заданной теме, но и творчески переосмыслить существующее в современной науке подходы к пониманию тех или иных проблем, явлений, событий, продемонстрировать и убедительно аргументировать собственную позицию.

Теоретический материал по тем темам, которые вынесены на самостоятельное изучение, обучающийся прорабатывает в соответствии с вопросами для подготовки к экзамену. Пакет заданий для самостоятельной работы выдается в начале семестра, определяются конкретные сроки их выполнения и сдачи. Результаты самостоятельной работы контролируются преподавателем и учитываются при аттестации обучающегося (при сдаче экзамена). Задания для самостоятельной работы составляются, как правило, по темам и вопросам, по которым не предусмотрены аудиторские занятия, либо требуется дополнительно проработать и проанализировать рассматриваемый преподавателем материал в объеме запланированных часов.

Для закрепления теоретического материала обучающиеся выполняют различные задания (тестовые задания, рефераты, задачи, кейсы и проч.). Их выполнение призвано обратить внимание обучающихся на наиболее сложные, ключевые и дискуссионные аспекты изучаемой темы, помочь систематизировать и лучше усвоить пройденный материал. Такие задания могут быть использованы как для проверки знаний обучающихся преподавателем в ходе проведения промежуточной аттестации на практических занятиях, а также для самопроверки знаний обучающимися.

При самостоятельном выполнении заданий обучающиеся могут выявить тот круг вопросов, который усвоили слабо, и в дальнейшем обратить на них особое внимание. Контроль самостоятельной работы обучающихся по выполнению заданий осуществляется преподавателем с помощью выборочной и фронтальной проверок на практических занятиях.

Консультации преподавателя проводятся в соответствии с графиком, утвержденным на кафедре. Обучающийся может ознакомиться с ним на информационном стенде. При необходимости дополнительные консультации могут быть назначены по согласованию с преподавателем в индивидуальном по-

рядке.

Примерный курс лекций, содержание и методика выполнения практических заданий, методические рекомендации для самостоятельной работы содержатся в УМК дисциплины.

6.3.2 Видеоматериалы

1. Каталог учебных видеоматериалов на официальном сайте ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ – Режим доступа: <http://bsaa.edu.ru/InfResource/library/video>

1. **Видеокейс** «Подбор персонала»
2. **Видеокейс** « Массовый набор кадров»
3. **Видеокейс** «Проблема найма бывшего сотрудника»
4. **Видеофильм** «Разработка системы материального стимулирования персонала»
5. **Видеофильм** «Разработка системы нематериального стимулирования персонала»

6.4 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», современные профессиональные базы данных, информационные справочные системы

1. <http://www.gks.ru/> (сайт Федеральной служба государственной статистики РФ Росстата РФ)
2. <http://firstedu.ru/zhurnaly/chelovek-i-trud/> (сайт журнала «Человек и труд»)
3. www.ilo.ru (официальный сайт Международной организации труда)
4. Журнал «Кадровое дело» – www.kdelo.ru
5. Журнал «Кадры предприятия» – <http://www.kapr.ru/>
6. Журнал «Мотивация и оплата труда» – <https://grebennikon.ru/journal-24.html>
7. Журнал «Персонал-микс» <https://www.cfin.ru/press/pmixon/> .
8. Журнал «Труд и социальные отношения» – <http://id.atiso.ru/journal>
9. on-line HR- journal. – <http://www.hr-journal.ru>.
10. Портал «Сообщество менеджеров Экзекьютив» – www.e-executive.ru.
11. Российское образование. Федеральный портал <http://www.edu.ru>
12. Центральная научная сельскохозяйственная библиотека <http://www.cnshb.ru/>
13. Российская государственная библиотека <http://www.rsl.ru>
14. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU– Режим доступа: <http://elibrary.ru/defaultx.asp>
15. Справочно – правовая система КонсультантПлюс/ <http://www.consultant.ru/>
16. Справочно – правовая система Гарант/ <http://www.garant.ru/>

VII. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. Помещения, укомплектованные специализированной мебелью, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа № 1**	<p>Специализированная мебель на 100 посадочных мест.</p> <p>Рабочее место преподавателя: 2 стола, стул, кафедра-трибуна напольная, доска меловая настенная.</p> <p>Набор демонстрационного оборудования: проектор EPSON; экран для проектора с электроприводом ScreenMedia; ноутбук Asus 15.6"; 2 акустические колонки Microlab. жалюзи-2 шт., система видеонаблюдения</p>
Учебная лаборатория «Экономика аграрного сектора» для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации № 302**	<p>Компьютер в сборе (15 комплектов)</p> <p>Стол ученический, стул ученический, стул вертушка, доска меловая настенная, стенд, купольная видеокамера</p>
Помещения для самостоятельной работы с возможностью подключения к Интернету и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ (читальные залы библиотеки)***	<p>Специализированная мебель; комплект компьютерной техники в сборе (системный блок: Asus P4BGL-MX\Intel Celeron, 1715 MHz\256 Мб PC2700 DDR SDRAM\ST320014A (20 Гб, 5400 RPM, Ultra-ATA/100)\ NEC CD-ROM CD-3002A\Intel(R) 82845G/GL/GE/PE/GV Graphics Controller, монитор: Proview 777(N) / 786(N) [17" CRT], клавиатура, мышь.); Foxconn G31MVP/G31MXP\DualCore Intel Pentium E2200\1 Гб DDR2-800 DDR2 SDRAM\MAXTOR STM3160215A (160 Гб, 7200 RPM, Ultra-ATA/100)\Optiarc DVD RW AD-7243S\Intel GMA 3100 монитор: acer v193w [19"], клавиатура, мышь.) с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечения доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ; настенный плазменный телевизор SAMSUNG PS50C450B1 Black HD (диагональ 127 см); аудио-видео кабель HDMI</p>
Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования №214**	<p>Стол 2-х тумбовый-3шт, стулья полумягкие деревянные-1шт, стулья полумягкие металлические-2шт, тумбочка-2шт, шкаф книжный со стеклом -2шт, шкаф плат.двух дверный-1шт, сейф-1шт, компьютер в комплекте-1шт, принтер-1шт, ноутбук-2шт, жалюзи-1шт.</p>

7.2. Комплект лицензионного программного обеспечения

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа № 1**	<p>MS Windows WinStrtr 7 Acdmс Legalization RUS OPL NL. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно;</p> <p>MS Office Std 2010 RUS OPL NL Acdmс. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно;</p> <p>Anti-virus Kaspersry Endpoint Security для бизнеса (Сублицензионный договор №963/2021 от 23.12.2021) - 522 лицензия. Срок действия лицензии – 28.12.2022.</p>
Учебная лаборатория «Экономика аграрного сектора» для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных кон-	<p>- MS Office Std 2010 RUS OPL NL Acdmс. Договор No180 от12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно;</p> <p>- Anti-virus Kaspersry Endpoint Security для бизнеса (Сублицензионный договор №963/2021 от 23.12.2021) - 522 лицензия. Срок действия лицензии – 28.12.2022.</p> <p>- Информационно правовое обеспечение "Гарант" (для учебного</p>

сультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации № 302**	процесса). Договор №ЭПС-12-119 от 01.09.2012. Срок действия - бессрочно. (отечественное ПО) - СПС КонсультантПлюс: Версия Проф. Консультант Финансист. КонсультантПлюс: Консультации для бюджетных организаций. Договор от 01.01.2017. Срок действия - бессрочно (отечественное ПО)
Помещения для самостоятельной работы с возможностью подключения к Интернету и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ (читальные залы библиотеки)***	MS Windows WinStrtr 7 Acdmс Legalization RUS OPL NL. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно; MS Office Std 2010 RUS OPL NL Acdmс. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно; Anti-virus Kaspersry Endpoint Security для бизнеса (Сублицензионный договор №963/2021 от 23.12.2021) - 522 лицензия. Срок действия лицензии – 28.12.2022. Информационно правовое обеспечение "Гарант" (для учебного процесса). Договор №ЭПС-12-119 от 01.09.2012. Срок действия - бессрочно. СПС КонсультантПлюс: Версия Проф. Консультант Финансист. КонсультантПлюс: Консультации для бюджетных организаций. Договор от 01.01.2017. Срок действия - бессрочно.
Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования №214**	MS Windows WinStrtr 7 Acdmс Legalization RUS OPL NL. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно; MS Office Std 2010 RUS OPL NL Acdmс. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно; Anti-virus Kaspersry Endpoint Security для бизнеса (Сублицензионный договор №963/2021 от 23.12.2021) - 522 лицензия. Срок действия лицензии – 28.12.2022.

7.3. Электронно-библиотечные системы и электронная информационно-образовательная среда обеспечивающие одновременный доступ не менее 25 процентов обучающихся по программе бакалавриата:

– ЭБС «ZNANIUM.COM», договор на оказание услуг № 5547 эбс/118 с Обществом с ограниченной ответственностью «ЗНАНИУМ» от 10.12.2021

– ЭБС «AgriLib», лицензионный договор №ПДД 3/15 на предоставление доступа к электронно-библиотечной системе ФГБОУ ВПО РГАЗУ от 31.01.2020

– ЭБС «Лань», договор №74 с Обществом с ограниченной ответственностью «Издательство Лань» от 08.10.2021

– ЭБС «Рукопт», договор №ДС-284 от 15.01.2016 с открытым акционерным обществом «ЦКБ»БИБКОМ», с обществом с ограниченной ответственностью «Агентство «Книга-Сервис».

7.4. Места проведения практической подготовки

Практическая подготовка в форме практических занятий предусматривает участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Практическая подготовка в форме практических занятий осуществляется в структурных подразделениях Университета: в планово-финансовом отделе.

В ходе практической подготовки в форме практических занятий обучающиеся на примере конкретных видов работ закрепляют знания по основным элементам организации заработной платы; выбор способа формирования зара-

ботной платы, форм системы оплаты труда, перечня доплат и надбавок, критериев премирования.

Каждый обучающийся принимает участие в разработке положения об оплате труда, положения о премировании.

VIII. ОСОБЕННОСТИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

В случае обучения в университете инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья учитываются особенности психофизического развития, индивидуальные возможности и состояние здоровья таких обучающихся.

Образование обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах. Обучающиеся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья обеспечены печатными и (или) электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья. Обучение инвалидов осуществляется также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии).

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху возможно предоставление учебной информации в визуальной форме (краткий конспект лекций; тексты заданий). На аудиторных занятиях допускается присутствие ассистента, а также сурдопереводчиков и (или) тифлосурдопереводчиков. Текущий контроль успеваемости осуществляется в письменной форме: обучающийся письменно отвечает на вопросы, письменно выполняет практические задания. Доклад (реферат) также может быть представлен в письменной форме, при этом требования к содержанию остаются теми же, а требования к качеству изложения материала (понятность, качество речи, взаимодействие с аудиторией и т. д.) заменяются на соответствующие требования, предъявляемые к письменным работам (качество оформления текста и списка литературы, грамотность, наличие иллюстрационных материалов и т.д.). Промежуточная аттестация для лиц с нарушениями слуха проводится в письменной форме, при этом используются общие критерии оценивания. При необходимости время подготовки к ответу может быть увеличено.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению университетом обеспечивается выпуск и использование на учебных занятиях альтернативных форматов печатных материалов (крупный шрифт или аудиофайлы) а также обеспечивает обучающихся надлежащими звуковыми средствами воспроизведения информации (диктофонов и т.д.). Допускается присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую техническую помощь. Текущий контроль успеваемости осуществляется в устной форме. При проведении промежуточной аттестации для лиц с нарушением зрения тестирование может быть заменено на устное собеседование по вопросам.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата материально-технические условия университета обеспечивают возможность беспрепятственного доступа обучающихся в

учебные помещения, а также пребывания в них (наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проемов, лифтов; наличие специальных кресел и других приспособлений). На аудиторных занятиях, а также при проведении процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации лицам с ограниченными возможностями здоровья, имеющим нарушения опорно-двигательного аппарата могут быть предоставлены необходимые технические средства (персональный компьютер, ноутбук или другой гаджет); допускается присутствие ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь (занять рабочее место, передвигаться по аудитории, прочитать задание, оформить ответ, общаться с преподавателем).