

Министерство сельского хозяйства Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Смоленская государственная сельскохозяйственная академия»

Кафедра управления производством

Согласовано
на Методическом совете
экономического факультета
«18» апреля 2019 г.

Утверждено
решением кафедры управления
производством
«16» апреля 2019 г.
протокол № 8

Рабочая программа дисциплины

«Экономика и управление персоналом на предприятиях АПК»

Направление подготовки **38.04.01 Экономика**

Направленность (профиль) программы **Экономика предприятий и организаций АПК**

Квалификация **магистр**

Форма обучения **очная, заочная**

Смоленск 2019

Рабочая программа разработана в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.01 Экономика.

Составитель:

доцент кафедры управления производством, к.э.н. Лазько О.В. «14» апреля 2019 г.

Рецензент:

Доцент кафедры экономики и бухгалтерского учета, к.э.н. Чулкова Г.В. «15» апреля 2019 г.

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины).

В результате изучения дисциплины «Экономика и управление персоналом на предприятиях АПК» у обучающихся формируются следующие общекультурные, общепрофессиональные и профессиональные компетенции:

Содержательная структура компонентов компетенций

Названия компетенций	Части компонентов
<p>ОК-2 – готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения</p>	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - технологии разработки, оценки и реализации управленческих решений в нестандартных ситуациях с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-этических последствий за принятые решения; - основные понятия, категории, инструменты и особенности воспроизводства трудовых ресурсов; - особенности трудовых теорий мотивации, представлений о труде в основных экономических школах; <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать полученные знания для оптимизации выбора управленческих решений в нестандартных ситуациях с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-этических последствий за принятые решения; - выявлять проблемы экономического характера при анализе конкретных ситуаций в сфере труда и занятости, предлагать способы их решения, действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения; - оптимизировать выбор стратегических и текущих управленческих решений с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий; <p>Владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками принятия решений в нестандартных ситуациях, готовностью нести социальную и этическую ответственность за принятые решения; - методами критического анализа и оценки современных научных достижений при решении задач в сфере экономики труда и управления персоналом; - технологиями разработки, оценки и реализации организационно-управленческих решений с учетом критериев социальной и этической ответственности за принятые решения.

<p>ОПК-2 – готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p>	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - цели, функции и методы руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; - закономерности функционирования современной экономики труда и управления персоналом в организациях АПК различных форм собственности; - направления кадровой политики в АПК и государственного регулирования в сфере труда и занятости; <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать полученные знания для руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; - обосновывать методы и стили руководства коллективом, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; - выявлять тенденции изменения социально-экономических показателей в сфере управления персоналом на предприятиях АПК, труда и занятости; - рассчитывать на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы показатели численности, динамики и структуры трудовых ресурсов, уровня безработицы, производительности труда, дифференциации доходов; <p>Владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; - методами критического анализа явлений и процессов в сфере управления персоналом на предприятиях АПК с помощью стандартных теоретических и графических моделей, направленных на использование творческого потенциала персонала организации;
---	--

<p>ПК-11 - способностью руководить экономическими службами и подразделениями на предприятиях и организациях различных форм собственности, в органах государственной и муниципальной власти</p>	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - закономерности функционирования современной экономики труда и методы руководства экономическими службами и подразделениями на предприятиях и организациях различных форм собственности, в органах государственной и муниципальной власти; - методы управленческого воздействия, стили руководства работой коллектива и составляющие социально-экономического механизма управления в АПК; - приоритеты профессиональной деятельности для решения стратегических и оперативных управленческих задач в АПК; - сущность и показатели эффективности управления персоналом в АПК; <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать полученные знания для руководства экономическими службами и подразделениями на предприятиях и организациях различных форм собственности, в органах государственной и муниципальной власти; - применять инструменты и технологии регулирующего воздействия, включая в их состав современные методы активизации деятельности при реализации управленческого решения в АПК; - формулировать цели в рамках решения проблем и проблемных ситуаций в АПК, принимать участие в выработке командной стратегии; - критически оценивать предлагаемые варианты управленческих решений в АПК и разрабатывать предложения по их совершенствованию с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий; <p>Владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками руководства экономическими службами и подразделениями на предприятиях и организациях различных форм собственности, в органах государственной и муниципальной власти; - способами оценки эффективности управления персоналом в АПК; - способностью к обобщению, анализу, восприятию информации, постановке цели управления персоналом в организации АПК и выбору путей ее достижения; - навыками выбора методов управления персоналом на предприятиях АПК с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий.
---	---

2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы.

Дисциплина «Экономика и управление персоналом на предприятиях АПК» входит в вариативную часть дисциплин. Знания и навыки, полученные при ее изучении, позволяют расширить возможности будущего магистра экономики в области эффективного управления персоналом на предприятиях и организациях АПК.

Цель дисциплины: формирование общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций у будущих выпускников, подготовка студентов к эффективному использованию теоретических знаний и практических навыков экономики и управления персоналом, способствования организационно-управленческих решений в АПК, социальном взаимодействии и руководстве коллективом для решения профессиональных задач в будущей профессиональной деятельности.

Задачи дисциплины:

- овладеть базовыми понятиями в системе основных категорий экономики и управления персоналом;
- изучить концептуальные подходы в теориях мотивации труда, государственного регулирования занятости населения и методологические основы в развитии технологии руководства коллективом, выбора организационно – управленческих решений в АПК;
- развить навыки социального взаимодействия и руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;
- научиться определять современные технологии реализации кадровой политики, политики занятости населения на современном этапе, направленные на повышение эффективности процессов управления в АПК;
- развить навыки руководства экономическими службами и подразделениями на предприятиях и организациях различных форм собственности, в органах государственной и муниципальной власти,

3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся.

3.1 Очная форма обучения

Виды учебной работы	2 семестр
Общая трудоемкость дисциплины, зачетных единиц	3
часов	108
Аудиторная (контактная) работа, часов	24
в т.ч. занятия лекционного типа	8
занятия семинарского типа	16
Самостоятельная работа обучающихся, часов	82
Контроль	2
Вид промежуточной аттестации	зачет

3.2 Заочная форма обучения

Виды учебной работы	2 семестр
Общая трудоемкость дисциплины, зачетных единиц	3
часов	108
Аудиторная (контактная) работа, часов	4
в т.ч. занятия лекционного типа	2
занятия семинарского типа	2
Самостоятельная работа обучающихся, часов	100
Контроль	4
Вид промежуточной аттестации	зачет

4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий.

4.1 Перечень разделов дисциплины с указанием трудоемкости аудиторной (контактной) и самостоятельной работы, видов контролей и перечня компетенций

Очная форма обучения

Наименование разделов и тем	Трудоемкость, часов			Форматек ущегокон троля	Перечень компетен ций
	всего	в том числе			
		аудитор ной (контакт ной) работы	самостоя тельной работы		
Раздел 1.Система управления персоналом и характеристики движения трудовых ресурсов организации	42	15	27	Устный опрос Реферат Тест	ОК-2 ОПК-2 ПК-11
1.1 Предмет экономики и управления персоналом	8	3	5		
1.2 Движение кадров и использование рабочего времени на предприятиях АПК	11	3	8		
1.3 Управление процессами производительности труда на предприятиях АПК	9	3	6		
1.4 Методы управления персоналом	14	6	8		
Раздел 2. Мотивация труда и занятость населения	64	9	55	Устный опрос Реферат Тест	ОК-2 ОПК-2 ПК-11
2.1 Теории и модели мотивации	19	3	16		
2.2 Модели рынков труда, элементы и функции	24	3	21		
2.3 Социальная политика и занятость населения в АПК	21	3	18		
Контроль	2				ОК-2 ОПК-2 ПК-11
Итого	108	24	82		

Наименование разделов и тем	Трудоемкость, часов		Формат оценки контроля	Перечень компетенций	
	всего	в том числе			
		аудитор ной (контакт ной) работы			самостоя тельной работы
Раздел 1. Система управления персоналом и характеристики движения трудовых ресурсов организации	45	2	43	Устный опрос Реферат Тест	ОК-2 ОПК-2 ПК-11
1.1 Предмет экономики и управления персоналом	10	-	10		
1.2 Движение кадров и использование рабочего времени на предприятиях АПК	8	-	8		
1.3 Управление процессами производительности труда на предприятиях АПК	12	-	12		
1.4 Методы управления персоналом	15	2	13		
Раздел 2. Мотивация труда и занятость населения	59	2	57	Устный опрос Реферат Тест	ОК-2 ОПК-2 ПК-11
2.1 Теории и модели мотивации	16	-	16		
2.2 Модели рынков труда, элементы и функции	21	-	21		
2.3 Социальная политика и занятость населения в АПК	22	2	20		
Контроль	4				ОК-2 ОПК-2 ПК-11
Итого	104	4	100		

4.2 Содержание дисциплины по разделам и темам

Раздел 1. Система управления персоналом и характеристики движения трудовых ресурсов организации

Цель – обучение студентов магистратуры теоретическим и практическим основам современной экономики и управления персоналом, формирующей социальную и этическую ответственность за принятые решения, методам руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, методам определения показателей движения кадров, резервов роста производительности труда в организации.

Задачами первого раздела дисциплины являются овладение студентами магистратуры углубленными знаниями в сфере управления персоналом, о производительности и интенсивности труда, трудоемкости продукции, изучить индексный и другие методы измерения производительности труда, виды и показатели производительности и трудоемкости, методы руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности.

Перечень учебных элементов раздела в рекомендуемой последовательности их изучения:

1.1 Предмет экономики и управления персоналом

Предмет экономики и управления персоналом и роль в подготовке магистра. Структура курса, обзор методов дисциплины. Профессиональные задачи менеджера в АПК. Экономика и принятие управленческих решений. Нестандартные ситуации, социальная и этическая ответственность за принятые решения.

Появление и развитие науки о труде, социальные проблемы коллектива. Основные категории экономики и управления персоналом: система управления персоналом, трудовые ресурсы, рабочая сила, трудовой потенциал, управленческие кадры, экономически активное население.

Содержание, характер и разновидности труда. Особенности и функции труда. Его роль в развитии человека и общества. Структура и состав персонала организации. Социальные функции труда. Содержание труда. Характер труда. Условия труда. Организация труда. Развитие науки об управлении персоналом. Руководство коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

Научная организация труда и ее функции. Разделение труда и формы его организации. Состав затрат рабочего времени. Задачи и формы планирования труда. Нормирование труда и определение потребности в трудовых ресурсах. Организация рабочих мест и их обслуживание.

1.2 Движение кадров и использование рабочего времени на предприятиях АПК

Движение и мобильность кадров на предприятии АПК. Потребности, интересы и мотивы к труду. Показатели движения персонала, текучесть кадров. Понятие и состав рабочего времени. Факторы эффективного использования рабочего времени. Хронометраж и фотохронометраж рабочего времени. Коэффициенты использования рабочего времени.

Методы управления коллективом. Понятие условий труда. Рабочее место работника и его специфика. Сезонность труда и ее проявления в производственном процессе.

Размах и коэффициенты сезонности. Уровень использования рабочей силы. Факторы смягчения сезонности труда и производства в сельском хозяйстве. Годовой коэффициент сезонности труда.

1.3 Управление процессами производительности труда на предприятиях АПК

Производительность, продуктивность и эффективность труда: сущность и соотношение понятий, место в системе показателей результативности деятельности предприятия. Концепции эффективности труда. Предельная производительность труда и предельный продукт труда, их взаимосвязь. Измерение производительности труда: необходимость, проблемы, последствия. Система измерителей производительности труда. Валовая, чистая, интегральная, глобальная, тотальная производительность. Традиционные методы измерения производительности труда: стоимостной, натуральный, трудовой. Сильные и слабые стороны методов. Многофакторные, векторные, многокритериальные методы измерения производительности труда. Программы управления производительностью.

Производительная сила труда и его интенсивность. Факторы роста интенсивности труда работника. Виды показателей производительности труда и ее методы измерения. Понятие, виды и оценка эффективности производства.

Трудоемкость продукции и ее связь с производительностью труда. Затраты труда и их распределение. Живой и овеществленный труд.

Индексный метод оценки уровня производительности труда и его резервов. Факторы и условия изменения производительности труда: сущность, основные группы. Внешние и внутренние, контролируемые и неконтролируемые факторы производительности труда. Материально-технические, организационно-экономические, социально-экономические факторы: сущность, виды, значимость, способы оценки. Резервы повышения производительности труда: сущность, классификации, способы выявления и оценки.

Приоритетные направления повышения производительности труда на отечественных предприятиях.

1.4 Методы управления персоналом

Хозяйственный механизм управления как способ организации производства со свойственными ему формами и методами, включающими правовые, административные и экономические. Составные части механизма как действующие системы и соответствующие им рычаги управления.

Зависимость хозяйственного механизма управления предприятием, организацией от выбранной организационно-правовой формы, структуры управления, действующих норм и нормативов, системы планирования, ценообразования, системы оплаты труда работников.

Методы как формы, способы, средства воздействия (прямого или косвенного) субъекта на объект управления. Классификация методов управления персоналом по содержанию и направленности воздействия. Процедура разработки методов.

Особенности административных (организационно-распорядительных) методов, регулирующих сферу организационных отношений, являющимися средствами волевого и конкретного воздействия, их взаимосвязь с организационным механизмом.

Регламентирование как юридическое закрепление требований и правил организационного состояния и поведения в отношении конкретных объектов, назначение Устава, Учредительного договора, правил внутреннего трудового распорядка и других регламентирующих документов.

Нормирование как достижение пропорциональности элементов труда и производства, согласованности действий, основные нормы и нормативы, применяемые в управлении.

Инструктирование как доведение до исполнителя свода правил поведения (безусловное выполнение) или перечня наставлений методического характера. Назначение и содержание должностных инструкций.

Оперативно-распорядительное воздействие, правовые и морально-этические нормы и требования к нему (приказы, распоряжения, указания, дисциплинарные взыскания), формы издания, требования к содержанию.

Система экономических методов и экономические законы в хозяйственной деятельности, влияние на экономические отношения и интересы. Основные составные элементы экономических взаимосвязей как результат действия организационно-экономического механизма, рычаги управления механизма: бюджет, налоги, кредит, субсидии и другие, их практическое применение. Составляющие экономического механизма с позиций действенности к развитию хозяйствующих субъектов через системы льготного кредитования, налогообложения, финансирования программ и проектов, предоставление субсидий, дотаций.

Экономические методы, действующие внутри предприятий, организаций на коллектив и конкретных работников. Система планирования и материального стимулирования, значение доплат, надбавок и премий, их стимулирующая и активизирующая роль. Сущность социального партнерства.

Экономическое и социальное развитие, роль социальных факторов в экономическом развитии и научно-техническом прогрессе. Уровень жизни, определяемый системой натуральных, стоимостных и интегральных показателей как отражение обеспеченностью благами, достигнутый уровень их потребления и степень удовлетворения потребностей людей в этих благах.

Социально-психологические методы как методы «особого рода», воздействие на социальные (через иерархию потребностей и мотивацию к деятельности) и психологические (через знание темперамента и характера) свойства личности, теории лидерства и мотивации из истории отечественной и зарубежной науки управления.

Значение коллектива и морально – психологического климата как качественная сторона межличностных отношений, стадии формирования коллектива и роль руководителя.

Раздел 2. Мотивация труда и занятость населения

Цель – обучение студентов магистратуры теоретическим и практическим основам регулирования мотивации труда работников, использования различных систем и форм оплаты труда, оценки занятости населения, формирования уровня и качества жизни населения, технологиям принятия, экономической оценки и реализации организационно-управленческих решений в условиях рыночной экономики.

Задачами второго раздела дисциплины являются овладение студентами магистратуры углубленными знаниями о механизме руководства экономическими службами и подразделениями на предприятиях и организациях различных форм собственности, о рынке труда, содержательных и процессных теориях мотивации, потребительских бюджетах, государственном регулировании доходов населения, занятости населения, принципах решения социальных проблем и реализации творческого потенциала трудового коллектива.

Перечень учебных элементов раздела в рекомендуемой последовательности их изучения:

2.1 Теории и модели мотивации

Основные понятия: мотивы, интересы, потребности. Теории и модели мотивации. Содержательные концепции мотивации. Необходимость исследования мотивационных аспектов труда, сложность мотивационной сферы, теории мотивации А. Маслоу (иерархии потребностей), Ф. Герцберга (двухфакторная модель), Д. Мак-Клелланда (теория приобретенных потребностей), теория ERGАльдерфера. Процессный подход к мотивации в работах В.Врума (теория ожидания), Дж.Адамса (теория справедливости), А. Портера – Э. Лоулера, В.Ф. Скиннера. Формирование мотивационного механизма как важного фактора результативной работы, новые системы оплаты труда, сочетающие материальные и нематериальные факторы мотивации. Проблемы мотивации экономического поведения.

Система мотивации труда и место заработной платы в ней. Сущность и виды заработной платы, ее функции.

Заработная плата и оплата труда: сущность и различие понятий. Причины различий в заработной плате. Рыночные факторы, определяющие ставки заработной платы. Эффект храповика. Функции и принципы организации оплаты труда. Основные элементы организации оплаты труда: нормы труда, тарифная система, формы и системы оплаты труда. Доплаты, выплаты, надбавки: сущность, виды. Назначение и определение средних ставок, коэффициентов, разрядов. Компенсационные и стимулирующие выплаты, их место в системе трудовых отношений. Оценка качества труда.

Формы и системы оплаты труда в АПК: сущность, функции, классификация. Повременная и сдельная оплата труда: сущность, виды, требования к организации, области применения, сильные и слабые стороны. Расценка: сущность, виды, способы определения. Коллективные системы оплаты труда: сущность, виды, условия применения, сильные и слабые стороны. Модели распределения коллективного заработка. Поощрительные системы: экономическое обоснование размера премий. Зарубежный опыт организации оплаты труда.

2.2 Модели рынков труда, элементы и функции

Понятие рынка труда, его элементы и функции. Модели рынков труда. Типы, формы, разновидности и сегменты рынков труда. Внешний и внутренний рынок труда. Открытый и скрытый рынок труда. Первичный и вторичный рынок труда. Одно и многофакторные модели сегментирования рынка труда (по предложению, спросу).

Простая модель предложения труда. Эффект дохода и эффект замещения. Особенности предложения труда женщин и мужчин, молодых и пожилых работников. Влияние налогов, программ социальной помощи на предложение труда.

Простая модель спроса на труд. Эффект замены и эффект масштаба. Квазипостоянные издержки и спрос на труд. Особенности предложения труда и спроса на труд в российской экономике. Современные модели рынка труда и занятости.

Безработица: сущность, типы, виды и формы, проблемы определения и измерения. Уровень безработицы. Структурная, фрикционная, циклическая безработица. Краткосрочная, продолжительная, длительная, застойная безработица. Зарегистрированная и скрытая безработица. Причины безработицы. Теория поиска на рынке труда и безработица ожидания. Инфляция и безработица. Социально-экономические последствия безработицы: способы оценки. Мобильность и гибкость рынков труда. Виды мобильности.

Внешний и внутренний рынок труда. Качество рабочей силы. Теория человеческого капитала. Общий и специфический человеческий капитал. Теория образовательных сигналов на рынке труда. Причины образования внутренних рынков: инвестиции в специфический человеческий капитал, трансакционные и постоянные издержки.

2.3 Социальная политика и занятость населения в АПК

Социально-ориентированная рыночная экономика. Модели социального рыночного хозяйства в западной экономике (Л. Эрхарда, социально-демократическая «шведская модель»).

Экономическое и социальное развитие, роль социальных факторов в экономическом развитии и научно-техническом прогрессе. Потребительское поведение. Бюджетные возможности потребителя. Уровень жизни, определяемый системой натуральных, стоимостных и интегральных показателей как отражение обеспеченностью благами, достигнутый уровень их потребления и степень удовлетворения потребностей людей в этих благах. Компоненты показателя уровня жизни. Система показателей комплексного прогноза уровня жизни (1гр. исчисляемая в натуральных измерениях; 2гр. стоимостных показателей; 3гр. интегральный показатель ИРЧП).

Уровень и структура денежных доходов населения, номинальные и реальные денежные доходы, ИПЦ. Структура денежных доходов населения, функции заработной платы и ее дифференциация. Использование денежных доходов и структура потребительских расходов населения, баланс денежных доходов и расходов населения, система потребительских бюджетов населения. Уровень доходов и качество жизни населения. Доходы населения: понятие, виды. Элементы индивидуального дохода работника. Безденежные доходы: источники. Факторы динамики доходов. Сущность и виды потребительских бюджетов. Измерение доходов. Кривая Лоренца. Индекс Джини.

Государственное регулирование доходов населения: цели, задачи, объекты и субъекты, методы. Минимальная заработная плата: функции, критерии определения. Регулирование оплаты в бюджетной сфере. Регулирование доходов на предприятиях. Регулирование доходов и оплаты труда в системе социального партнерства. Социальная политика государства.

Основные направления и механизмы регулирования уровня жизни, ГМСС, задачи и механизмы регулирования оплаты труда. Основные источники ресурсов социального развития.

Демографическая основа формирования трудовых ресурсов. Воспроизводство населения: типы, режимы, фазы, показатели. Занятость: сущность, виды, формы. Экономически активное и экономически пассивное население. Занятость продуктивная, социально- полезная, полная, рациональная, эффективная. Структура занятости и тенденции ее изменения.

Регулирование занятости и государственная политика в этой области: методы и типы государственного воздействия. Активная и пассивная политика занятости. Стандартные и

нестандартные формы занятости: основные разновидности, тенденции. Службы занятости населения, их структура и функции.

Социальные проблемы развития коллектива. Проблемы совместимости работников и социально-экономические проблемы текучести кадров. Типологии и характеристики трудовых коллективов. Сущность и принципы социального партнерства. Механизм руководства экономическими службами и подразделениями на предприятиях и организациях различных форм собственности.

4.3 Тематический план по очной форме обучения

Раздел 1. Система управления персоналом и характеристики движения трудовых ресурсов организации

Контактная работа обучающихся с преподавателем (занятия лекционного типа)

Тема	Вопросы	Трудоемкость, часов
1.1 Предмет экономики и управления персоналом	1. Связь экономики и управления персоналом с другими дисциплинами 2. Структура курса, обзор методов дисциплины 3. Основные категории труда 4. Содержание, характер и разновидности труда 5. Структура и состав персонала организации 6. Условия труда и социальные функции	1
1.2 Движение кадров и использование рабочего времени на предприятиях АПК	1. Кадровая политика и ее роль в управлении персоналом 2. Научная организация труда и ее функции. 3. Состав затрат рабочего времени. 4. Нормирование труда и определение потребности в персонале. 5. Показатели движения персонала, текучесть кадров 6. Факторы эффективного использования рабочего времени.	1
1.3 Управление процессами производительности труда на предприятиях АПК	1. Производительность, продуктивность и эффективность труда. 2. Система измерителей производительности труда. Факторы ее роста. 3. Понятие, виды и оценка эффективности производства 4. Трудоемкость продукции и ее связь с производительностью труда. 5. Индексный метод оценки уровня производительности труда и его резервов. 6. Внешние и внутренние, контролируемые и неконтролируемые факторы производительности труда.	1

1.4 Методы управления персоналом	1. Понятие и классификация методов управления 2. Административные (организационно-распорядительные) методы 3. Экономические методы. Формы и системы оплаты труда 4. Социально-психологические методы. Социальное планирование и моральное стимулирование	2
----------------------------------	---	---

Контактная работа обучающихся с преподавателем (занятия семинарского типа)

Тема	Вид работы (метод проведения)	Трудоемкость, часов
1.1 Предмет экономики и управления персоналом	Семинар-дискуссия	2
1.2 Движение кадров и использование рабочего времени на предприятиях АПК	Работа в группе	2*
1.3 Управление процессами производительности труда на предприятиях АПК	Семинар-дискуссия Работа в группе	2
1.4 Методы управления персоналом	Работа в группе	4*

* - учебные занятия, обеспечивающие развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств в 1 разделе – 6 часов.

Самостоятельная работа

Тема	Трудоемкость, часов	Контроль
1.1 Предмет экономики и управления персоналом	5	Устный опрос Реферат Тест
1.2 Движение кадров и использование рабочего времени на предприятиях АПК	8	
1.3 Управление процессами производительности труда на предприятиях АПК	6	
1.4 Методы управления персоналом	8	

Раздел 2. Мотивация труда и занятость населения

Контактная работа обучающихся с преподавателем (занятия лекционного типа)

Тема	Вопросы	Трудоемкость, часов
2.1 Теории и модели мотивации	1. Потребности, интересы и мотивы к труду 2. Содержательные концепции мотивации 3. Процессный подход к мотивации 4. Формирование мотивационного механизма как важного фактора результативной работы	1
2.2 Модели рынков труда, элементы и функции	1. Типы, формы, разновидности и сегменты рынков труда. 2. Безработица: сущность, типы, виды и формы, проблемы определения и измерения. 3. Социально-экономические последствия безработицы.	1

2.3 Социальная политика и занятость населения в АПК	1. Уровень доходов и качество жизни населения 2. Измерение доходов. Кривая Лоренца. 3. Государственное регулирование доходов населения. 4. Демографическая основа формирования трудовых ресурсов. 5. Государственная политика и занятость населения (продуктивная, социально- полезная, полная, рациональная, эффективная) 6. Социальные проблемы развития коллектива и социальное партнерство.	1
---	--	---

Контактная работа обучающихся с преподавателем (занятия семинарского типа)

Тема	Вид работы (метод проведения)	Трудоемкость, часов
2.1 Теории и модели мотивации	Семинар-дискуссия*, работа в группе	2
2.2 Модели рынков труда, элементы и функции	Семинар-дискуссия*, работа в группе	2
2.3 Социальная политика и занятость населения в АПК	Работа в группе*	2

* - учебные занятия, обеспечивающие развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств во 2-м разделе – 6 часов.

* - учебные занятия, обеспечивающие развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств всего – 12 часов.

Самостоятельная работа

Тема	Трудоемкость часов	Контроль
2.1 Теории и модели мотивации	16	Устный опрос Реферат Тест
2.2 Модели рынков труда, элементы и функции	21	
2.3 Социальная политика и занятость населения в АПК	18	

4.4 Тематический план по заочной форме обучения

Контактная работа обучающихся с преподавателем (занятия лекционного типа)

Тема	Вопросы	Трудоемкость, часов
1.4 Методы управления персоналом	1. Понятие и классификация методов управления 2. Административные (организационно-распорядительные) методы 3. Экономические методы. Формы и системы оплаты труда 4. Социально-психологические методы. Социальное планирование и моральное стимулирование	1

2.3 Социальная политика и занятость населения в АПК	1. Уровень доходов и качество жизни населения 2. Измерение доходов. Кривая Лоренца. 3. Государственное регулирование доходов населения. 4. Демографическая основа формирования трудовых ресурсов. 5. Государственная политика и занятость населения (продуктивная, социально- полезная, полная, рациональная, эффективная) 6. Социальные проблемы развития коллектива и социальное партнерство.	1
---	--	---

Контактная работа обучающихся с преподавателем (занятия семинарского типа)

Тема	Вид работы (метод проведения)	Трудоемкость, часов
1.4 Методы управления персоналом	Семинар-дискуссия* Работа в группе	1
2.3 Социальная политика и занятость населения в АПК	Работа в группе*	1

* - учебные занятия, обеспечивающие развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств всего – 2 часа.

Виды самостоятельной внеаудиторной работы

Тема	Контроль	Трудоемкость, часов
Раздел 1. Система управления персоналом и характеристики движения трудовых ресурсов организации	Устный опрос Реферат Тест	43
1.1 Предмет экономики и управления персоналом		10
1.2 Движение кадров и использование рабочего времени на предприятиях АПК		8
1.3 Управление процессами производительности труда на предприятиях АПК		12
1.4 Методы управления персоналом		13
Раздел 2. Мотивация труда и занятость населения		57
2.1 Теории и модели мотивации		16
2.2 Модели рынков труда, элементы и функции		21
2.3 Социальная политика и занятость населения в АПК		20

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основными видами учебных занятий по дисциплине «Экономика и управление персоналом на предприятиях АПК» и организационными формами обучения являются: лекция, занятия семинарского типа, консультация, самостоятельная работа обучающегося.

Лекция является одним из важнейших видов учебных занятий и составляет основу теоретической подготовки обучающихся. Ее цель - дать систематизированные основы научных знаний по учебной дисциплине (модулю), акцентируя внимание на наиболее сложных и узловых вопросах темы. Лекция должна стимулировать активную познавательную деятельность студентов, способствовать формированию их творческого мышления. Для чтения отдельных лекций могут приглашаться ведущие ученые из других образовательных, научных учреждений, специалисты из учреждений.

Занятия семинарского типа – вид учебного занятия, на котором обучающиеся под руководством преподавателя выполняют определенные соответственно сформулированные задачи с целью усвоения научно-теоретических положений учебной дисциплины (модуля), приобретения умений и навыков их практического применения, опыта творческой деятельности, овладения современными методами практической работы, в том числе с применением технических средств.

Занятия семинарского типа могут проводиться в форме тренировок, решений практических задач, компьютерных практикумов, групповых проектов, мастер-классов, деловых и ролевых игр и т. п.

Занятия семинарского типа проводятся в аудиториях или в учебных лабораториях, оснащенных необходимыми техническими средствами обучения, вычислительной техникой.

Консультация – вид учебного занятия, на котором обучающийся получает от преподавателя ответы на конкретные вопросы или объяснения отдельных теоретических положений и их практического использования. Консультации проводятся регулярно и носят как индивидуальный, так и групповой характер. Основная задача группового консультирования – подробное либо углубленное рассмотрение вопросов теоретического курса, освоение которых, как правило, вызывает затруднение у части обучающихся. По желанию обучающихся возможно вынесение на обсуждение дополнительных вопросов, вызывающих у них особый интерес, которые не получили достаточного освещения в лекционном курсе.

Изучение отдельных тем дисциплины внеаудиторно является одним из видов самостоятельной работы и рекомендуется для студентов заочного обучения.

Студенты очного обучения изучают темы по указанию преподавателя либо по собственной инициативе в случаях допущенных ими необоснованных пропусков занятий или в целях более углубленной проработки определённых тем, вызывающих научно-исследовательский интерес обучающегося.

Контроль успеваемости и качества подготовки обучающихся подразделяется на текущий контроль и промежуточную аттестацию.

Текущий контроль предназначен для проверки хода и качества усвоения учебного материала, стимулирования учебной работы обучающихся и совершенствования методики проведения занятий. Он проводится в ходе всех видов учебных занятий в форме, предусмотренной тематическим планом с использованием тестовых заданий.

Промежуточная аттестация успеваемости и качества подготовки обучающихся предназначена для определения степени достижения учебных целей по дисциплине и проводится в форме зачета.

Обучающиеся готовятся к промежуточной аттестации самостоятельно. Подготовка заключается в изучении программного материала дисциплины с использованием личных записей, сделанных в рабочих тетрадях, и рекомендованной в процессе изучения дисциплины литературы.

6. Перечень учебно-методического обеспечения по дисциплине (модулю)

1. Лазько О.В. Экономика и управление персоналом на предприятиях АПК: методические рекомендации для организации самостоятельной работы студентов [Электронный ресурс]– Смоленск: ФГБОУ ВО Смоленская ГСХА, 2019. – 42с. Режим доступа: https://www.sgsha.ru/sgsha/biblioteka/ekonomika_i_upravlenie_personalom_na_predpriyatiyakh_apk_38_04_01_metodicheskie_rekomendatsii_dlya_organizatsii_samostoyatelnoy_raboty_.pdf

7. Оценочные материалы.

Оценочные материалы в виде фонда оценочных средств по дисциплине «Экономика и управление персоналом на предприятиях АПК» представлены в приложении А к рабочей программе дисциплины.

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины(модуля)

Основная литература:

1. Гужина Г.Н., Гужин А.А., Кознышева Л.В., Марусев Д.А. Управление персоналом: Учебное пособие [Электронный ресурс].–ФГОУ ВПО РГАЗУ: М, 2009. – 279 с.- Режим доступа:<http://ebs.rgazu.ru/?q=node/134>
2. Семченкова С.В., Лазько О.В. Экономика труда: Краткий курс лекций и методические указания для самостоятельной работы аспирантов.[Электронный ресурс]. – ФГОУ ВПО РГАЗУ: М, 2009. – 2016.-46 с.– Режим доступа:<http://ebs.rgazu.ru/index.php?q=node/4814>

Дополнительная литература

1. Аляксин Б.С. Основы социального управления: Учебное пособие. – М.: ФГОУ ДПОС «Российская академия кадрового обеспечения АПК», 2010. – 143с.Режимдоступа:<http://ebs.rgazu.ru/?q=node/2742>
2. Аляксин Б.С. Менеджмент организации: Учебное пособие. [Электронный ресурс]. – М.: ФГОУ ДПОС «Российская академия кадрового обеспечения АПК», 2013. – 203 с. Режим доступа:<http://ebs.rgazu.ru/?q=node/2744>

9. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

«Гарант-аналитик» <http://www.garant.ru>
«КонсультантПлюс»» <http://www.consultant.ru/>

10. Информационные справочные системы

Информационные системы Минсельхоза России <http://opendata.mcx.ru/opendata/>
Федеральная служба государственной статистики. <http://sml.gks.ru/>

11. Лицензионное программное обеспечение

1. Операционная система WindowsXP, Windows 7, Windows 10 для образовательных организаций (Подписка MicrosoftImaginePremium (renewal) в рамках соглашения №600798690 от 30.01.2018)
2. Офисное ПО из состава пакета MicrosoftOffice 2003, 2007, 2010, 2013 Pro и Std Корпоративная лицензия OLP (договор с ООО «Ритейл-сервис» №ГРС-000545 от 26.11.2014)

**Министерство сельского хозяйства Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Смоленская государственная сельскохозяйственная академия»**

**Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной
аттестации
обучающихся по дисциплине «Экономика и управление персоналом на предприятиях
АПК»**

Направление подготовки: **38.04.01 Экономика**

Направленность (профиль) программы: **Экономика предприятий и
организаций АПК**

Квалификация **магистр**

Форма обучения **очная, заочная**

1. Описание показателей и критериев оценивания сформированности компетенций

Код и наименование компетенции	Критерии освоения компетенции	Показатели оценивания сформированности компетенций	Процедуры оценивания
ОК-2 - готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	Пороговый (удовлетворительно)	Знает: - технологии разработки, оценки и реализации управленческих решений в нестандартных ситуациях с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-этических последствий за принятые решения; - основные понятия, категории, инструменты и особенности воспроизводства трудовых ресурсов; - особенности трудовых теорий мотивации, представлений о труде в основных экономических школах; Умеет: - использовать полученные знания для оптимизации выбора управленческих решений в нестандартных ситуациях с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-этических последствий за принятые решения; - выявлять проблемы экономического характера при анализе конкретных ситуаций в сфере труда и занятости, предлагать способы их решения, действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения; - оптимизировать выбор стратегических и текущих управленческих решений с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий; Владет: - навыками принятия решений в нестандартных ситуациях, готовностью нести социальную и этическую ответственность за принятые решения; - методами критического анализа и оценки современных научных достижений при решении задач в сфере экономики труда и управления персоналом; - технологиями разработки, оценки и реализации организационно-управленческих решений с учетом критериев социальной и этической ответственности за принятые решения.	Участие в групповых обсуждениях (Устный опрос) Защита рефератов Тестирование Выполнение практического задания
	Продвинутый (хорошо)	Твердо знает: - технологии разработки, оценки и реализации управленческих решений в нестандартных ситуациях с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-этических последствий за принятые решения; - основные понятия, категории, инструменты и особенности воспроизводства трудовых ресурсов; - особенности трудовых теорий мотивации, представлений о труде в основных	Участие в групповых обсуждениях (Устный опрос) Защита рефератов Тестирование Выполнение

		<p>экономических школах;</p> <p>Уверенно умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать полученные знания для оптимизации выбора управленческих решений в нестандартных ситуациях с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-этических последствий за принятые решения; - выявлять проблемы экономического характера при анализе конкретных ситуаций в сфере труда и занятости, предлагать способы их решения, действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения; - оптимизировать выбор стратегических и текущих управленческих решений с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий; <p>Уверенно владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками принятия решений в нестандартных ситуациях, готовностью нести социальную и этическую ответственность за принятые решения; - методами критического анализа и оценки современных научных достижений при решении задач в сфере экономики труда и управления персоналом; - технологиями разработки, оценки и реализации организационно-управленческих решений с учетом критериев социальной и этической ответственности за принятые решения. 	<p>практического задания</p>
	<p>Высокий (отлично)</p>	<p>Сформировавшееся систематическое знание:</p> <ul style="list-style-type: none"> - технологии разработки, оценки и реализации управленческих решений в нестандартных ситуациях с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-этических последствий за принятые решения; - основные понятия, категории, инструменты и особенности воспроизводства трудовых ресурсов; - особенности трудовых теорий мотивации, представлений о труде в основных экономических школах; <p>Сформировавшееся систематическое умение:</p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать полученные знания для оптимизации выбора управленческих решений в нестандартных ситуациях с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-этических последствий за принятые решения; - выявлять проблемы экономического характера при анализе конкретных ситуаций в сфере труда и занятости, предлагать способы их решения, действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения; - оптимизировать выбор стратегических и текущих управленческих решений с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально- 	<p>Участие в групповых обсуждениях (Устный опрос)</p> <p>Защита рефератов</p> <p>Тестирование</p> <p>Выполнение практического задания</p>

		<p>экономических последствий; Сформировавшееся систематическое владение: - навыками принятия решений в нестандартных ситуациях, готовностью нести социальную и этическую ответственность за принятые решения; - методами критического анализа и оценки современных научных достижений при решении задач в сфере экономики труда и управления персоналом; - технологиями разработки, оценки и реализации организационно-управленческих решений с учетом критериев социальной и этической ответственности за принятые решения.</p>	
<p>ОПК-2 – готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p>	<p>Пороговый (удовлетворительно)</p>	<p>Знает: - цели, функции и методы руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; - закономерности функционирования современной экономики труда и управления персоналом в организациях АПК различных форм собственности; - направления кадровой политики в АПК и государственного регулирования в сфере труда и занятости; Умеет: - использовать полученные знания для руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; - обосновывать методы и стили руководства коллективом, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; - выявлять тенденции изменения социально-экономических показателей в сфере управления персоналом на предприятиях АПК, труда и занятости; - рассчитывать на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы показатели численности, динамики и структуры трудовых ресурсов, уровня безработицы, производительности труда, дифференциации доходов; Владет: - навыками руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; - методами критического анализа явлений и процессов в сфере управления персоналом на предприятиях АПК с помощью стандартных теоретических и графических моделей, направленных на использование творческого потенциала персонала организации;</p>	<p>Участие в групповых обсуждениях (Устный опрос)</p> <p>Защита рефератов</p> <p>Тестирование</p> <p>Выполнение практического задания</p>
	<p>Продвинутый (хорошо)</p>	<p>Твердо знает: - цели, функции и методы руководства</p>	<p>Участие в групповых</p>

		<p>коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;</p> <ul style="list-style-type: none"> - закономерности функционирования современной экономики труда и управления персоналом в организациях АПК различных форм собственности; - направления кадровой политики в АПК и государственного регулирования в сфере труда и занятости; <p>Уверенно умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать полученные знания для руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; - обосновывать методы и стили руководства коллективом, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; - выявлять тенденции изменения социально-экономических показателей в сфере управления персоналом на предприятиях АПК, труда и занятости; - рассчитывать на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы показатели численности, динамики и структуры трудовых ресурсов, уровня безработицы, производительности труда, дифференциации доходов; <p>Уверенно владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; - методами критического анализа явлений и процессов в сфере управления персоналом на предприятиях АПК с помощью стандартных теоретических и графических моделей, направленных на использование творческого потенциала персонала организации; 	<p>обсуждениях (Устный опрос)</p> <p>Защита рефератов</p> <p>Тестирование</p> <p>Выполнение практического задания</p>
	Высокий (отлично)	<p>Сформировавшееся систематическое знание:</p> <ul style="list-style-type: none"> - цели, функции и методы руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; - закономерности функционирования современной экономики труда и управления персоналом в организациях АПК различных форм собственности; - направления кадровой политики в АПК и государственного регулирования в сфере труда и занятости; <p>Сформировавшееся систематическое умение:</p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать полученные знания для руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; - обосновывать методы и стили руководства 	<p>Участие в групповых обсуждениях (Устный опрос)</p> <p>Защита рефератов</p> <p>Тестирование</p> <p>Выполнение практического задания</p>

		<p>коллективом, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;</p> <ul style="list-style-type: none"> - выявлять тенденции изменения социально-экономических показателей в сфере управления персоналом на предприятиях АПК, труда и занятости; - рассчитывать на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы показатели численности, динамики и структуры трудовых ресурсов, уровня безработицы, производительности труда, дифференциации доходов; <p>Сформировавшееся систематическое владение:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; - методами критического анализа явлений и процессов в сфере управления персоналом на предприятиях АПК с помощью стандартных теоретических и графических моделей, направленных на использование творческого потенциала персонала организации; 	
<p>ПК-11 - способностью руководить экономическими службами и подразделениями на предприятиях и организациях различных форм собственности, в органах государственной и муниципальной власти</p>	<p>Пороговый (удовлетворительно)</p>	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - закономерности функционирования современной экономики труда и методы руководства экономическими службами и подразделениями на предприятиях и организациях различных форм собственности, в органах государственной и муниципальной власти; - методы управленческого воздействия, стили руководства работой коллектива и составляющие социально-экономического механизма управления в АПК; - приоритеты профессиональной деятельности для решения стратегических и оперативных управленческих задач в АПК; - сущность и показатели эффективности управления персоналом в АПК; <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать полученные знания для руководства экономическими службами и подразделениями на предприятиях и организациях различных форм собственности, в органах государственной и муниципальной власти; - применять инструменты и технологии регулирующего воздействия, включая в их состав современные методы активизации деятельности при реализации управленческого решения в АПК; - формулировать цели в рамках решения проблем и проблемных ситуаций в АПК, принимать участие в выработке командной стратегии; - критически оценивать предлагаемые варианты управленческих решений в АПК и разрабатывать предложения по их совершенствованию с учетом критериев 	<p>Участие в групповых обсуждениях (Устный опрос)</p> <p>Защита рефератов</p> <p>Тестирование</p> <p>Выполнение практического задания</p>

		<p>социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий;</p> <p>Владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками руководства экономическими службами и подразделениями на предприятиях и организациях различных форм собственности, в органах государственной и муниципальной власти; - способами оценки эффективности управления персоналом в АПК; - способностью к обобщению, анализу, восприятию информации, постановке цели управления персоналом в организации АПК и выбору путей ее достижения; - навыками выбора методов управления персоналом на предприятиях АПК с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий. 	
	<p>Продвинутый (хорошо)</p>	<p>Твердо знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - закономерности функционирования современной экономики труда и методы руководства экономическими службами и подразделениями на предприятиях и организациях различных форм собственности, в органах государственной и муниципальной власти; - методы управленческого воздействия, стили руководства работой коллектива и составляющие социально-экономического механизма управления в АПК; - приоритеты профессиональной деятельности для решения стратегических и оперативных управленческих задач в АПК; - сущность и показатели эффективности управления персоналом в АПК; <p>Уверенно умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать полученные знания для руководства экономическими службами и подразделениями на предприятиях и организациях различных форм собственности, в органах государственной и муниципальной власти; - применять инструменты и технологии регулирующего воздействия, включая в их состав современные методы активизации деятельности при реализации управленческого решения в АПК; - формулировать цели в рамках решения проблем и проблемных ситуаций в АПК, принимать участие в выработке командной стратегии; - критически оценивать предлагаемые варианты управленческих решений в АПК и разрабатывать предложения по их совершенствованию с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий; <p>Уверенно владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками руководства экономическими службами и подразделениями на предприятиях 	<p>Участие в групповых обсуждениях (Устный опрос)</p> <p>Защита рефератов</p> <p>Тестирование</p> <p>Выполнение практического задания</p>

		<p>и организациях различных форм собственности, в органах государственной и муниципальной власти;</p> <ul style="list-style-type: none"> - способами оценки эффективности управления персоналом в АПК; - способностью к обобщению, анализу, восприятию информации, постановке цели управления персоналом в организации АПК и выбору путей ее достижения; - навыками выбора методов управления персоналом на предприятиях АПК с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий. 	
	<p>Высокий (отлично)</p>	<p>Сформировавшееся систематическое знание:</p> <ul style="list-style-type: none"> - закономерности функционирования современной экономики труда и методы руководства экономическими службами и подразделениями на предприятиях и организациях различных форм собственности, в органах государственной и муниципальной власти; - методы управленческого воздействия, стили руководства работой коллектива и составляющие социально-экономического механизма управления в АПК; - приоритеты профессиональной деятельности для решения стратегических и оперативных управленческих задач в АПК; - сущность и показатели эффективности управления персоналом в АПК; <p>Сформировавшееся систематическое умение:</p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать полученные знания для руководства экономическими службами и подразделениями на предприятиях и организациях различных форм собственности, в органах государственной и муниципальной власти; - применять инструменты и технологии регулирующего воздействия, включая в их состав современные методы активизации деятельности при реализации управленческого решения в АПК; - формулировать цели в рамках решения проблем и проблемных ситуаций в АПК, принимать участие в выработке командной стратегии; - критически оценивать предлагаемые варианты управленческих решений в АПК и разрабатывать предложения по их совершенствованию с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий; <p>Сформировавшееся систематическое владение:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками руководства экономическими службами и подразделениями на предприятиях и организациях различных форм собственности, в органах государственной и муниципальной власти; - способами оценки эффективности управления персоналом в АПК; 	<p>Участие в групповых обсуждениях (Устный опрос)</p> <p>Защита рефератов</p> <p>Тестирование</p> <p>Выполнение практического задания</p>

		<ul style="list-style-type: none"> - способностью к обобщению, анализу, восприятию информации, постановке цели управления персоналом в организации АПК и выбору путей ее достижения; - навыками выбора методов управления персоналом на предприятиях АПК с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий. 	
--	--	--	--

2. Описание шкал оценивания

2.1. Шкала оценивания на этапе текущего контроля

Вид текущего контроля	Технология оценивания			
	Отсутствие усвоения (ниже порогового)*	Пороговый (удовлетворительно)	Продвинутый (хорошо)	Высокий (отлично)
Выполнение тестов (правильных ответов из 15 вопросов)	8 и менее	9-11	12-13	14 и более
Участие в групповых обсуждениях (Устный опрос)	у студента имеются отдельные представления об изученном материале, но все же большая часть материала не усвоена.	<ul style="list-style-type: none"> • обнаруживает усвоение основного материала, но испытывает затруднение при его самостоятельном воспроизведении и требует дополнительных и уточняющих вопросов преподавателя; • предпочитает отвечать на вопросы, воспроизводящего характера и испытывает затруднение при ответах на видоизмененные вопросы; 	<ul style="list-style-type: none"> • знает и изученный материал; • отвечает без особых затруднений на вопросы преподавателя; • умеет применять полученные знания на практике. 	<ul style="list-style-type: none"> • обнаруживает усвоение всего объема материала; • выделяет главные положения в изученном материале и не затрудняется при ответах на видоизмененные вопросы; • свободно применяет полученные знания на практике.
Защита рефератов	имеются отдаленные представления о проблеме	соответствие содержания теме и плану реферата, раскрыты основные понятия, выводы не сделаны	соответствие содержания теме и плану реферата, полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы, не все выводы обоснованы	соответствие содержания теме и плану реферата, полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы, новизна и самостоятельность в постановке проблемы, наличие

				авторской позиции, самостоятельность суждений, выводы обоснованы
--	--	--	--	--

* Студенты, показавшие уровень усвоения ниже порогового, не допускаются к промежуточной аттестации по дисциплине «Экономика и управление персоналом на предприятиях АПК».

2.2 Шкала оценивания на этапе промежуточной аттестации (зачет)

Технология оценивания	Отсутствие усвоения (ниже порогового)	Пороговый (удовлетворительно)	Продвинутый (хорошо)	Высокий (отлично)
Выполнение итогового теста (из 15 возможных вопросов варианта) и решение практического задания	имеет только отдельные представления об изучаемом материале, правильных ответов на предложенный тест менее 8, практическое задание решено не правильно или не решено	испытывает затруднения при самостоятельном воспроизведении материала, практическое задание решено с ошибками, ответов на предложенный тест 9-11	умеет применять полученные знания на практике, в ответах и при решении практического задания не допускает серьезных ошибок, ответов на предложенный тест 12-13	свободно применяет знания на практике, в ответах и при решении практического задания не допускает ошибок, ответов на предложенный тест 14-15

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Вопросы для устных опросов

по дисциплине ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ АПК для текущего контроля

Устный опрос проводится после ряда аудиторных занятий и включает проверку усвоения материала как лекционного, так и практического по отдельным темам. Проверка знаний проводится в форме индивидуального опроса с обсуждением. Остальные студенты дополняют и уточняют рассматриваемый вопрос. Преподаватель подводит итог.

Раздел 1. Система управления персоналом и характеристики движения трудовых ресурсов организации

Вопросы к семинару 1

1. Почему трудом признается общественно признаваемая деятельность людей?
2. Почему уравнильное распределение создающих благ является тормозом экономического развития общества?
3. Почему труд необходим для развития человека и общества?
4. Какие основные трудовые концепции вы знаете?
5. В чем основной недостаток трудовой гипотезы антропосоционегеза?

6. В чем основное противоречие экономических интересов (общество, коллектив, работник)?
7. В чем выражается рациональное экономическое поведение людей? Социальная и этическая ответственность за принятые решения
8. В чем отличие кейнсианского взгляда на «модель человека» от классиков?
9. Основная отличительная черта «модели человека» в марксизме?
10. В чем отличие современных представлений о «модели человека» от ей предшествующих?
11. В чем заключаются основные характеристики человека труда, соответствующего «новой экономике» и создающего её?
12. Организация экономической работы (на примере сельскохозяйственной организации)
13. Назначение и основные разделы должностной инструкции
14. Анализ и планирование рабочего времени руководителей и специалистов сельскохозяйственной организации. НОУТ
15. Что такое «уровень жизни» в узком и широком понимании?
16. На какие основные группы делятся показатели оценки уровня жизни?
17. Какие основные виды доходов получает население? Как распределяется население по статусу? Связан ли размер доходов со статусом?
18. Что такое стоимость жизни?
19. Какие потребительские корзины вам знакомы?
20. Назовите основные градации «уровня жизни».
21. Что такое «потребительский бюджет» и какие бюджеты вы знаете?
22. Как выглядит (по статьям расходов) структура потребления домашних хозяйств?
23. О чем говорит закон Энгеля, как он подтверждается на примере структуры потребления развитых и развивающихся стран, а также внутри каждой страны для населения, относящегося к разным социально-экономическим категориям?
24. На что указывает в распределении доходов кривая Лоренца?
25. Какое значение может принимать коэффициент Джини при оценке неравенства доходов? Чему он примерно равен в развитых и развивающихся странах?
26. Как неравенство в доходах определяют с помощью децильного коэффициента? Чему он примерно равен в развитых и развивающихся странах?
27. Назовите основные причины неравенства в доходах.

Вопросы к семинару 2

1. Назовите составляющие рынка труда.
2. Что понимается под субъектами рынка труда?
3. Что представляет собой инфраструктура рынка труда?
4. Как действует рыночный механизм спроса и предложения на рынке труда?
5. Что представляет собой законодательная и нормативная база рынка труда?
6. Что такое безработица?
7. Какие основные теории рынка труда вам знакомы?
8. Какие реальные модели современного рынка труда являются хрестоматийными?
9. В чем принципиальное отличие американской модели рынка труда от японской?
10. Есть ли связь между шведской моделью рынка труда и институциональной теорией рынка труда?
11. В чем особенности российского рынка труда?
12. Что составляет базу создания рынка труда постиндустриальной экономики?
13. Кто относится к экономически неактивному населению, а кто к экономически активному?
14. Охарактеризуйте принципы занятости.
15. Что такое полная занятость?

16. В чем особенности первичного и вторичного рынка труда? Какой рынок должен быть преобладающим в эффективной социально-экономической системе?
17. Что такое безработица? Какие теории безработицы вам знакомы?
18. Какие виды безработицы вы знаете? Дайте им характеристику.
19. Какая безработица из двух структурная или фрикционная, является более длительной?
20. Что такое скрытая безработица?
21. В чем выражается государственная поддержка безработных?
22. Какие основные направления борьбы с безработицей вы знаете?
23. В чем отличие англосаксонской модели от германской?
24. К какой модели тяготеет российская модель соцзащиты?
25. Какие основные задачи решает государственная служба занятости в РФ?

Раздел 2. Мотивация труда и занятость населения

Вопросы к семинару 3

1. Что послужило толчком к развитию теории человеческого капитала и на чем она базируется?
2. Что относят к элементам человеческого капитала?
3. Как отличаются структуры национального богатства развитых и развивающихся стран?
4. В чем отличие понятий «трудовые ресурсы» и «человеческий капитал»?
5. Какие инвестиции увеличивают человеческий капитал?
6. В чем разница между положительным и отрицательным человеческим капиталом?
7. Какие характерные черты «новой экономики» вам известны?
8. Какие различия имеет старая и новая экономика в материальном производстве, применяемых технологий? Что они приносят в здравоохранение, культуру, политику?
9. Что означает переход от технократической и антропоцентрической организации производства?
10. В чем выражается демократизация экономических отношений и в чем заключается новая этика труда? Социальная и этическая ответственность за принятые решения
11. Понятие и классификация методов управления персоналом на предприятиях АПК
12. Организационно-распорядительные (административные) методы
13. Экономические методы
14. Социально-психологические методы
15. Социально-психологический климат в коллективе
16. Выбор методов регулирующего воздействия с учетом характера и темперамента личности
17. Материальное и моральное стимулирование труда работников предприятия АПК
18. Что означает замещение труда знаниями и опережающее развитие живого знания по сравнению с овеществленным?
19. Как понимать термин деструкция частной собственности?
20. Что означают термины «новый тип экономической власти» и «новые приоритеты личности и социума»?
21. Что такое толерантность, «интеллектуальная активность» и какова ее роль в новой экономике?
22. Назовите составляющие интеллектуального капитала фирмы.
23. В чем сходство физического и интеллектуального капитала фирмы?
24. В чем отличие физического и интеллектуального капитала фирмы?
25. В чем причина затруднений в оценке элементов интеллектуального капитала с помощью стандартных методов бухгалтерского учета?
26. Что показывает коэффициент Тобина и каким он должен быть для успешной фирмы?

27. Какие методы оценки интеллектуального капитала вам известны?
28. Можно ли использовать метод капитализации доходов для эффекта от полученных знаний?
29. Назовите основные проблемы трудовых отношений и руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия?
30. Что такое отчужденность труда и какие последствия имеет?
31. Что такое справедливость, какие основные принципы ее реализации вам известны, в каких сферах общественной жизни он чаще всего ощущается?
32. Что такое социальное партнерство, какие задачи оно решает?
33. При каких условиях может существовать социальное партнерство?
34. Назовите основные принципы социального партнерства.
35. В чем суть трудового конфликта, его положительный и отрицательные стороны?
36. Какие модели социального партнерства вы можете назвать?
37. Какие особенности российской модели вам известны, сколько уровней она содержит и какие соглашения заключаются между сторонами?
38. Какие методы взаимодействия партнеров вам известны?
39. Что представляет собой механизм взаимодействия партнеров?
40. Назовите формы разрешения трудовых конфликтов.

Вопросы к семинару 4

1. Что такое трудовой потенциал фирмы в АПК?
2. Назовите составляющие трудового потенциала работника?
3. От каких факторов зависит эффективность трудовой деятельности?
4. Назовите состав работников предприятия АПК и какие функции они выполняют?
5. Какие принципы управления трудовым потенциалом предприятия АПК вам известны?
6. Какие целевые программы развития трудового потенциала вы можете назвать?
7. Что вы знаете о механизме финансирования целевых программ в АПК?
8. Что такое условия труда и от каких факторов они зависят?
9. Какие факторы производственной среды формируют условия труда?
10. Как измеряется производительность труда на уровне предприятия АПК?
11. Как связаны трудоемкость продукции и производительность труда?
12. Назовите основные факторы роста производительности труда в сельском хозяйстве.
13. Что такое нормирование труда и какие цели оно преследует?
14. Какие принципы нормирования труда вам известны?
15. Назовите основные виды норм труда.
16. Какие методы нормирования труда вам известны?
17. Отражаются ли вопросы нормирования труда в договорах между работодателями и наемными работниками?
18. Что представляет собой микроэлементное нормирование труда и насколько оно распространено?
19. Что вам известно о зарубежном опыте нормирования труда?
20. Формирование экономической службы предприятия АПК и ее основные функции
21. Должностные обязанности главного экономиста предприятия АПК как руководителя экономической службы
22. Оценка эффективности управления персоналом в АПК
23. Основные мероприятия и принципы системы управления персоналом
24. Цели и задачи кадрового планирования
25. Понятие кадровой политики в АПК. Управление карьерой в организации
26. Методы оценки персонала в АПК

Рефераты
по дисциплине ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ
АПК для текущего контроля

Написание реферата является важным элементом самостоятельной работы студентов в целях приобретения ими необходимой профессиональной подготовки, развития умения и навыков самостоятельного научного поиска: изучение литературы по выбранной теме, анализа и осмысления различных подходов, обобщения материала, выделения главного, формулирования выводов и т.п.

С помощью рефератов студенты глубже постигают наиболее сложные проблемы курса, учатся лаконично излагать свои мысли, правильно оформлять работу, докладывать результаты своего труда.

Объем реферата, как правило, от 10 до 20 машинописных страниц.

Структура реферата:

- Титульный лист.
- Содержание.
- Введение (дается постановка вопроса, объясняется выбор темы, ее значимость и актуальность, указываются цель и задачи реферата, даётся характеристика используемой литературы).
- Основная часть (состоит из глав и подглав, которые раскрывают отдельную проблему или одну из ее сторон и логически являются продолжением друг друга).
- Заключение (подводятся итоги и даются обобщенные основные выводы по теме реферата, делаются рекомендации).

– Список литературы.

В списке литературы должно быть не менее 8 – 10 различных источников. Допускается включение таблиц, графиков, схем, как в основном тексте, так и в качестве приложений.

Студенты представляют рефераты на контактных занятиях в виде выступления продолжительностью 5-7 минут и ответов на вопросы.

Примерные темы рефератов для раздела 1

1. Предприятие и рынок труда. Персонал предприятия АПК как объект управления.
2. Организация труда на предприятии. Место, роль и принципы управления персоналом в системе управления персоналом.
3. Методологические основы экономики и управления персоналом организации
4. Принципы и методы управления персоналом
5. Кадровое планирование в АПК
6. Процесс набора и отбора персонала
7. Профориентация и адаптация персонала
8. Планирование и анализ показателей по труду и расходов на персонал
9. Организация системы обучения персонала в АПК
10. Деловая карьера и ее организация

Примерные темы рефератов для раздела 2

1. Мотивация поведения в процессе трудовой деятельности
2. Управление конфликтами в коллективе
3. Оценка экономической эффективности управления персоналом
4. Функциональное разделение труда и организационная структура службы управления персоналом
5. Кадровое, информационное, техническое и правовое обеспечение системы управления персоналом

6. Анализ кадрового потенциала
7. Профессиональная и организационная адаптация персонала
8. Оценка эффективности системы управления персоналом
9. Мотивация поведения в процессе трудовой деятельности
10. Управление служебно-профессиональным перемещением персонала, работа с кадровым резервом, планирование деловой карьеры.
11. Подбор персонала и профориентация

КОМПЛЕКТ ТЕСТОВ

по дисциплине «Экономика и управление персоналом на предприятиях АПК» для текущего контроля

Тесты по дисциплине «Экономика и управление персоналом на предприятиях АПК» содержат основные вопросы по всем темам, включенным в рабочую программу дисциплины.

Каждому студенту при тестировании по дисциплине предоставляется 15 вопросов, на каждый из которых даны варианты ответов, только один из них является правильным. Студенту необходимо выбрать правильный ответ из предложенных ему вариантов ответов.

Для выполнения теста отводится 30 минут.

Раздел 1. Система управления персоналом и характеристики движения трудовых ресурсов организации

Выберите правильные ответы

1. Укажите правильную классификацию методов управления.

- a. Экономические, административные, организационно-распорядительные
- b. Экономические, организационно-распорядительные, психологические
- c. Экономические, организационно-распорядительные, социально-психологические
- d. Экономические, организационные, социальные

2. Какие из перечисленных документов и видов деятельности обеспечивают распорядительное воздействие?

- a. Приказы, распоряжения, постановления, устное указание
- b. Нормы обслуживания, ГОСТы по делопроизводству
- c. Должностные инструкции, распорядок рабочего дня
- d. Производственные совещания, планерки

3. Социально-психологические методы управления...

- a. Основаны на правах и ответственности людей на всех уровнях хозяйствования и управления
- b. Опираются на систему экономических интересов личности, коллектива и общества
- c. Предполагают использование руководителем власти, ответственности подчиненных
- d. Построены на формировании и развитии общественного мнения относительно общественно и индивидуально значимых нравственных ценностей

4. Административные (организационно-распорядительные) методы управления, реализуемые через приказы, распоряжения, оперативные указания, оказывают _____ воздействие на управляемый объект.

- a) Прямое
- b) Косвенное
- c) Стимулирующее
- d) Моральное

5. При использовании экономических методов управления материальное вознаграждение работника напрямую зависит от ...

- a) конечного результата его труда

- b) полученного социального эффекта
 - c) межличностных отношений в коллективе
 - d) распоряжений руководителя
- 6. Согласно теории менеджмента _____ методы управления ориентированы на выполнение определенных показателей или заданий и осуществление после их выполнения экономического вознаграждения за результаты работы.**
- a) экономические
 - b) социально-психологические
 - c) административные
 - d) организационно-распорядительные
- 7. Административные (организационно-распорядительные) методы характеризуются**
- a) Гибкостью в реагировании на внешние изменения
 - b) Повышением стимулирования деятельности работников
 - c) Обязательностью выполнения и дисциплинарными требованиями
 - d) Рационализацией трудовых процессов
- 8. Структура управления - это:**
- a. Совокупность элементов и звеньев системы управления
 - b. Форма разделения и кооперации труда в управлении
 - c. Совокупность элементов и звеньев системы управления и установленных между ними связей субординации и координации
 - d. Форма разделения и кооперации труда в управлении закрепляющая его деление на функции управления
- 9. Для реализации программно-целевого управления целесообразнее применять структуру управления типа**
- a. линейного
 - b. функционального
 - c. линейно-функционального
 - d. матричного
- 10. Раскрывают содержание процесса управления**
- a. Управленческие решения
 - b. Функции управления
 - c. Закономерности и принципы управления
 - d. Структура управления
- 11. Оптимальное управленческое решение – это**
- a. Наилучшая из альтернатив с учетом определенного критерия
 - b. Решение – компромисс
 - c. Подходящая альтернатива, приемлемая для сложившейся ситуации
 - d. Решение, принятое с учетом нескольких критериев
- 12. Управленческое решение- это...**
- a. Решение, принимаемое там, где возникла проблемная ситуация
 - b. Концентрированное выражение процесса управления на его заключительной стадии
 - c. Форма управленческого воздействия на управляемый объект
 - d. Четкие и обоснованные формулировки задач
- 13. Фаза подготовки управленческого решения включает последовательную реализацию следующих работ:**
- a) выявление необходимости принятия решений
 - b) постановка проблемы
 - c) информационное обеспечение решения
 - d) обоснование альтернатив управленческого решения
- 14. Коммерческий директор привлекает к разработке плана маркетинга службу маркетинга организации. Таким образом реализуется _____ метод принятия управленческого решения.**

- a) Партисипативный
- b) Коллегиальный
- c) Индивидуальный
- d) Коллективный

15. Экономическая эффективность менеджмента организации в общем виде рассчитывается как отношение экономического эффекта по результатам управления к ...

- a) затратам на управленческий труд
- b) затратам на производство продукции
- c) выручке от реализации продукции
- d) стоимости имущества

Тесты к разделу 2 «Мотивация труда и занятость населения»

Выберите правильные ответы

1. Безработица, связанная с динамическим характером рынка труда, постоянным переходом работников из состояния занятости в категорию безработных и наоборот:

- a. сезонная
- b. структурная
- c. фрикционная
- d. циклическая

2. По российским стандартам относятся к числу занятых:

- a. проходящие военную службу
- b. временно отсутствующие на работе
- c. писатели
- d. все ответы верны

3. Потребность экономики в определенном количестве работников в каждый данный момент времени:

- a. спрос на рабочую силу
- b. предложение рабочей силы
- c. потребность в рабочих местах
- d. вакансии

3. Какие показатели используются для исчисления интегрального показателя – индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП), характеризующего уровень жизни населения:

- a. ВВП на душу населения;
- b. Ожидаемая продолжительность жизни;
- c. Уровень образования населения;
- d. Все ответы верны

4. Основные составляющие структуры денежных доходов населения:

- a. оплата труда;
- b. социальные трансферты;
- c. доходы от собственности;
- d. все ответы верны

5. Основные составляющие структуры использования денежных доходов населения:

- a. покупка товаров и оплата услуг;
- b. оплата обязательных взносов;
- c. накопление сбережений во вкладах и ценных бумагах;
- d. все ответы верны

6. Главной функцией разработки баланса денежных доходов и расходов населения является:

- a. Прогноз покупательского спроса населения на товары и услуги для обоснования розничного товарооборота;

- b. Прогнозирование реальных доходов;
- c. Планирования денежного обращения;
- d. Прогнозирование структуры спроса населения на товары

7. Под государственными минимальными социальными стандартами (ГМСС) понимается:

- a. Установленный законодательством РФ минимально необходимый уровень обеспечения социальных гарантий, выраженный в социальных нормах;
- b. Обеспечение удовлетворения важнейших потребностей человека в основных материальных благах и социальных услугах;
- c. Концентрация ресурсов для реализации приоритетных направлений государственной политики

8. Основными направлениями и механизмами регулирования уровня жизни являются:

- a. государственные минимальные социальные стандарты;
- b. механизмы регулирования оплаты труда;
- c. основные источники ресурсов социально развития
- d. все ответы верны

9. К факторам качественного экономического роста экономики относятся:

- a. Рост мировых цен на нефть и другие сырьевые ресурсы;
- b. Снижение издержек производства;
- c. Увеличение производительности труда;
- d. Рост прибыльности реального сектора экономики

10. Структура управления фирмой – это;

- a. Совокупность элементов и звеньев системы управления
- b. Форма разделения и кооперации труда в управлении
- c. Совокупность элементов и звеньев системы управления и установленных между ними связей
- d. Форма разделения и кооперации труда в управлении, закрепляющая его деление на функции управления

11. Укажите наиболее точное определение понятия "научная организация управленческого труда"?

- a. Это организация рабочих мест и обеспечение нормальных условий труда
- b. Это процесс, имеющий инженерно-технические, экономические, социальные и психофизические аспекты
- c. Это процесс систематического совершенствования существующей его организации на основе широкого использования науки и передового опыта
- d. Техника личной работы менеджеров

12. Какой элемент не входит в систему управления персоналом?

- a. Разработка кадровой политики
- b. Формирование системы оплаты труда
- c. Аттестация персонала
- d. Составление сетевых графиков проведения работ

14. Располагаемые денежные доходы – это:

- a. общее количество денег, которое получено (или начислено) за определенный период времени;
- b. номинальные доходы за минусом налогов, обязательных платежей и добровольных взносов населения;
- c. номинальные денежные доходы, скорректированные на индекс потребительских цен;
- d. скорректированные на индекс цен денежные доходы текущего периода за минусом обязательных платежей и взносов;

15. На изменение уровня реальных доходов населения наибольшее влияние оказывают:

- a. норма прибыли;
- b. уровень цен на товары и услуги;
- c. ставка налогообложения;
- d. продолжительность рабочей недели

КОМПЛЕКТ ПРИМЕРНЫХ ЗАДАНИЙ

**по дисциплине «Экономика и управление персоналом на предприятиях АПК»
для промежуточной аттестации (зачет)**

Зачет проводится в виде итогового теста и решения практического задания. Для выполнения отводится 90 минут.

Примерные задания итогового теста

1. Стиль управления - это ...

- a. Трудовой, производственный и организационный аспекты, а также авторитет слова, обещаний, рекомендации и т.д.
- b. Структура речи, умение выделить главное в обсуждаемой проблеме
- c. Признак деловой, организационной и социально-психологической сплоченности и дееспособности
- d. Совокупность методов, приемов и способов осуществления управленческой деятельности, форм взаимоотношений и личного поведения

2. Экономические методы управления....:

- a. Основаны на правах и ответственности персонала на всех уровнях хозяйствования и управления
- b. Опираются на систему экономических интересов личности, коллектива и общества
- c. Предполагают использование руководителем власти, ответственности подчиненных
- d. Построены на формировании и развитии общественного мнения относительно общественно и индивидуально значимых нравственных ценностей

3. Процесс управления – это....:

- a. Последовательность непрерывных взаимосвязанных действий, направленных на достижение поставленных целей
- b. Основные этапы разработки и принятия управленческих решений
- c. Реализация основных функций в пределах занимаемой должности
- d. Последовательная реализация функций управления

4. Количество уровней декомпозиции при построении «дерева целей» зависит от:

- a. Сложностей реализации главной цели (миссии) организации;
- b. Количества ступеней в структуре управления;
- c. Количества ключевых целей организации;
- d. Уровня специализации и концентрации

5. Какая прибыль необходима, чтобы остаться в бизнесе?:

- a. Бухгалтерская;
- b. Экономическая;
- c. Нормальная
- d. Оптимальная

6. Основные принципы выделения государственных инвестиций через бюджет развития таковы:

- a. Высокая эффективность реализуемых проектов;
- b. Долевой характер их финансирования;
- c. Конкурсная основа выделения средств под определенные проекты;
- d. Все ответы верны

7. В каком методе оценки инвестиций расчет стоимости денег производится с учетом доходов будущего периода?:

- a. Статическом;
- b. Дисконтирования;
- c. Чистой приведенной стоимости
- d. Динамическом

8. Укажите наиболее точное определение понятия "научная организация управленческого труда"?

- a. Это организация рабочих мест и обеспечение нормальных условий труда
- b. Это процесс, имеющий инженерно-технические, экономические, социальные и психофизические аспекты
- c. Это процесс систематического совершенствования существующей его организации на основе широкого использования науки и передового опыта
- d. Техника личной работы менеджеров

9. Какой элемент не входит в систему управления персоналом?

- a. Разработка кадровой политики
- b. Формирование системы оплаты труда
- c. Аттестация персонала
- d. Составление сетевых графиков проведения работ

10. Чем определяется неформальная структура трудового коллектива?

- a. Должностным положением его членов
- b. Наличием разнообразных межличностных отношений
- c. Образованием малых групп
- d. Сочетанием применяемых методов управления

11. Совокупность установившихся традиций, символов, ценностей, верований, определяющих характер взаимоотношений и поведения людей в организации, называется в Управленческой экономике

- a) Организационной структурой
- b) Организационной культурой
- c) Композицией организации
- d) Правовым статусом

12. Социально-психологические методы включают ...

- a) Формирование оптимальной структуры финансовых ресурсов
- b) Формирование организационной культуры
- c) Формирование организационной структуры управления
- d) Разработку системы оплаты труда

13. Факт достижения нравственных целей организации и персонала с меньшими финансовыми затратами свидетельствует о ____ эффективности управленческого решения

- a) Социальной
- b) Политической

- c) Этической
- d) Экономической

14. Изучение условий труда и их корректировка относится к функциям такого подразделения кадровой службы крупной организации, как сектор ...

- a) Стратегического управления персоналом
- b) Охраны труда и техники безопасности
- c) Найма рабочей силы
- d) Трудовых отношений

15. Разработка ценовой политики в производственном подразделении организации относится к _____ методам управления

- a) Административным
- b) Экономическим
- c) Социально-психологическим
- d) Социально-экономическим

16. Процесс принятия и выполнения управленческих решений, направленных на снижение вероятности возникновения неблагоприятного результата и минимизацию возможных потерь проекта, вызванных его реализацией

- a) бизнес процесс
- b) тайм менеджмент
- c) риск менеджмент
- d) инновационный менеджмент

17. К методам оценки персонала НЕ относятся

- a) анкетирование и рейтинг
- b) выборочное наблюдение и оценка по ситуации
- c) перекрестный опрос и ранжирование
- d) аттестация

18. Кадровая политика это:

- a) принципы, цели и стратегии в области работы с персоналом, на которые ориентированы все мероприятия по работе с кадрами
- b) создание рабочих мест, подготовка условий работы, организация труда и рабочего времени на предприятии с целью повышения его эффективности
- c) процесс выработки управленческих решений по персоналу
- d) поиск, набор и отбор персонала

19. Процедура, проводимая с целью выявления степени соответствия определенным требованиям личностных качеств сотрудника - это:

- a) аттестация персонала
- b) деловая оценка персонала
- c) ротация персонала
- d) лизинг персонала

20. Под аттестацией персонала понимается:

- a) процедура оценки рабочего места сотрудника и установление степени соответствия его нормативным требованиям
- b) процедура определения квалификации, уровня знаний, качества и результатов труда сотрудника и установление степени соответствия его занимаемой должности

- c) процедура использования методов прямого и косвенного определения вклада отдельных сотрудников в конечный или промежуточный результаты работы структурных подразделений
- d) система мероприятий по комплектованию штатов организации

20. Изучение кадровой политики предприятий-конкурентов направленно:

- a) на разработку новых видов продукции;
- b) на определение стратегического курса развития предприятия;
- c) на создание дополнительных рабочих мест;
- d) на перепрофилирование деятельности предприятия;
- e) на разработку эффективной кадровой политики своего предприятия.

21. Что включает инвестирование в человеческий капитал?

- a) вкладывание средств в производство;
- b) вкладывание средств в новые технологии;
- c) расходы на повышение квалификации персонала;
- d) вкладывание средств в строительство новых сооружений.
- e) вкладывание средств в совершенствование организационной структуры предприятия.

22. Человеческий капитал - это:

- a) форма инвестирования в человека, т. е. затраты на общее и специальное образование, накопление суммы здоровья от рождения и через систему воспитания до работоспособного возраста, а также на экономически значимую мобильность.
- b) вкладывание средств в средства производства;
- c) нематериальные активы предприятия.
- d) материальные активы предприятия;
- e) это совокупность форм и методов работы администрации, обеспечивающих эффективный результат.

23. Функции управления персоналом представляют собой:

- a) комплекс направлений и подходов работы с кадрами, ориентированный на удовлетворение производственных и социальных потребностей предприятия;
- b) комплекс направлений и подходов по повышению эффективности функционирования предприятия;
- c) комплекс направлений и подходов по увеличению уставного фонда организации;
- d) комплекс направлений и подходов по совершенствованию стратегии предприятия;
- e) комплекс направлений и мероприятий по снижению себестоимости продукции.

24. Комплексная оценка работы - это:

- a) оценка профессиональных знаний и умений с помощью контрольных вопросов;
- b) определение совокупности оценочных показателей качества, сложности и эффективности работы и сравнение с предыдущими периодами с помощью весовых коэффициентов;
- c) оценка профессиональных знаний, привычек и уровня интеллекта с помощью контрольных вопросов;
- d) определение профессиональных знаний и привычек с помощью специальных тестов с их дальнейшей расшифровкой.
- e) оценка профессиональных знаний, привычек и уровня интеллекта с помощью социологических опросов.

25. Коллективность в управлении персоналом - это ситуация, когда:

- a) персонал определенного подразделения — это коллеги по отношению друг к другу;

- b) только руководитель организации может управлять персоналом, но некоторые полномочия он может делегировать своим подчиненным;
- c) существует децентрализация управления организацией;
- d) работодатели работают в тесном контакте друг с другом и связаны узами сотрудничества и взаимозависимости, составляют управленческий штат.
- e) существует централизация управления организацией.

26. Кадровый потенциал предприятия – это:

- a) совокупность работающих специалистов, устраивающихся на работу, обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства;
- b) совокупность работающих специалистов;
- c) совокупность устраивающихся на работу;
- d) совокупность обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства;
- e) совокупность перемещающихся по служебной лестнице.

27. Какое положение предусматривает теория приобретенных потребностей Д Мак-Клеланда:

- a) выделение гигиеничных и мотивирующих факторов;
- b) распределение всех работников на желающих работать и тех, кто не желает работать;
- c) наличие у работника потребности в достижении, в соучастии, во власти;
- d) потребность человека быть справедливо вознагражденным;
- e) все потребности человека расположенные в определенной иерархии.

28. Регулирует взаимоотношения между работодателями, т. е. покупателями продуктов интеллектуального труда и самими субъектами интеллектуальной деятельности по поводу формирования цены интеллектуального труда:

- a) инфраструктура финансового рынка;
- b) аграрные биржи;
- c) инфраструктура рынка интеллектуального труда;
- d) фонды содействия предпринимательству;
- e) собственники интеллектуального труда.

29. Что не включает инфраструктура рынка интеллектуального труда:

- a) биржи труда;
- b) аграрные биржи;
- c) фонды и центры занятости;
- d) центры, институты переподготовки и повышения квалификации специалистов;
- e) электронные рынки труда (автоматизированные банки данных);

30. Навыки, необходимые для того, чтобы правильно понимать других людей и эффективно руководить экономическими службами:

- a) семантические;
- b) коммуникативные;
- c) невербальные;
- d) вербальные;
- e) профессиональные.

ПРИМЕРНЫЕ ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАДАЧИ

1. В базовом периоде численность персонала предприятия составила 1250 чел. В плановом периоде намечено увеличить объем выпускаемой продукции на 6%, фонд заработной платы на 5%, среднюю

зарплату на 4%. Определить возможный рост производительности труда и плановую численность персонала

2. Среднесписочная численность рабочих на предприятии 1229 чел. В течение года уволено по разным причинам 180 чел., в т.ч. по личному желанию и за нарушения – 125 чел. Принято на работу – 170 чел. Рассчитать коэффициенты оборота: по приему, увольнению, коэффициент текучести

3. Рассчитайте, сколько необходимо дополнительно принять работников, если запланировано увеличить выпуск продукции на 25%, внедрить комплекс мероприятий, позволяющих увеличить производительность труда на 12%. Численность работников предприятия в базовом году составляла 1250 чел

4. Разработка стратегии кадрового агентства. Представительство зарубежной компании – агентство, оказывающее услуги по подбору персонала, работает на российском рынке два года. 90% клиентов компании – иностранные фирмы. Популярности среди российских организаций она не имеет. Доля на рынке составляет 1%. Оно ставит своей целью увеличение доли на рынке путем расширения клиентуры главным образом за счет российских фирм. Предложите возможные варианты реализации этой идеи.

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

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

7. Определить коэффициент текучести кадров, коэффициенты оборота по приему и выбытию, если на начало года численность работников составляла 950 чел., в течение года принято 235 чел., уволено всего 300 чел., в т.ч. по собственному желанию 150 чел., за нарушения трудовой дисциплины 10 чел.

8. Ситуация «Новый руководитель». Описание ситуации. Начальник экономического отдела агропредприятия молокозавода «Роса» В.С. Арбузов уволился по собственному желанию. Руководство предприятия решило внести некоторые изменения в функционирование данного отдела. К найму нового начальника подошли очень серьезно притом, что стиль управления предыдущего начальника отдела их не удовлетворял. По их мнению, он был слишком либеральным человеком. В структуре отдела имеется должность заместителя начальника, её занимает опытный сотрудник О.Н. Иванова, которая пользуется авторитетом в коллективе. В работе она придерживается традиционных для предприятия подходов, поэтому на должность начальника решили её не назначать. И вот, из внешних источников найма в отдел назначается новый начальник А.Р. Зайцев, имеющий опыт работы на аналогичной должности.

Описание отдела: в отделе работают 12 человек, преимущественно женского пола. Работники не отличаются трудовой дисциплиной, много разговаривают по телефону, часто ходят по кабинетам организации, хотя это не связано с производственной необходимостью. Должностные инструкции никто не помнил, да точно никто и не знал их содержания.

Задание: опишите действия нового начальника А.Р. Зайцева и разработайте план мероприятий по выводу подразделения из создавшегося положения в зависимости от стиля руководства

(авторитарный или демократический). Сделайте заключение о том, какой из стилей управления является наиболее эффективным в сложившейся ситуации.

9. Ситуация «Совершенствование системы оценки персонала». Описание ситуации. Экономический отдел по приказу генерального директора компании «Мироторг» провел исследование на предмет удовлетворенности сотрудников компании системой аттестации. Аттестация персонала в компании проводится каждый год по классической схеме: сбор информации об аттестуемых, тестирование и аттестационное собеседование. Результаты исследования представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Результаты проведенной оценки системы аттестации, %

Критерий	Значение
Не удовлетворены системой аттестации	78
Не считают существующую систему аттестации объективной	69
Считают аттестацию формальной и устаревшей	82
Считают систему аттестации бесперспективной	73
Считают необходимым совершенствовать существующую систему аттестации	82

Вопросы для обсуждения:

1 О чем говорят результаты опроса?

2 В чем причины сложившейся ситуации?

3 Какие меры по совершенствованию системы оценки Вы бы предложили отделу управления персоналом?

10. Вы специалист по управлению, член команды по организации и проведению кадрового аудита в одной из организаций потребительской кооперации, а именно, на небольшом консервном заводе, занимающемся переработкой овощей и фруктов.

На предприятии работает 80 человек из них 25- управленцы и специалисты, остальные – рабочие. В последние годы предприятие стало терять конкурентоспособность из-за недостаточного качества выпускаемой продукции и не возможности ее реализации на насыщенном подобными товарами рынке. Руководство предприятия приняло решение о широкомасштабном внутреннем исследовании с целью выявления причин такой ситуации и пригласило специалистов для проверки разных направлений деятельности предприятия, в том числе и по управлению персоналом.

Задание:

Определите направление Вашей работы и последовательность Ваших действий. По каждому направлению сформулируйте по 3 вопроса на которые хотели бы получить ответы в ходе обследования. Ответ можно оформить в таблице.