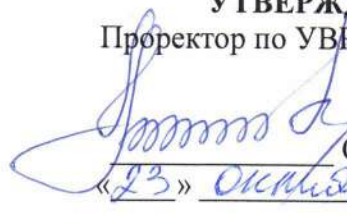


Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Позябин Сергей Владимирович
Должность: Ректор
Дата подписания: 10.12.2025 14:26:14
Уникальный программный ключ:
7e7751705ad67ae2d6295985e6e9170fe0add024c

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Московская государственная академия ветеринарной медицины и
биотехнологии – МВА имени К.И. Скрябина»

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по УВРиМП


С.Ю. Пигина
«23» октября 2023 г.

Кафедра
Эпизоотологии и организации ветеринарного дела

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

«Управление персоналом в ветеринарии»

специальность

36.00.04 Ветеринарная хирургия животных

специализация

Ветеринарная офтальмология

уровень высшего образования

интернатура

форма обучения: очная

Москва 2023

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) СОСТАВЛЕНА НА ОСНОВАНИИ:

- Требований к условиям реализации экспериментальных образовательных программ высшего образования - интернатуры по специальности 36.00.04 Ветеринарная хирургия животных;
- основной профессиональной образовательной программы по специальности 36.00.04 Ветеринарная хирургия животных по специализации «Ветеринарная офтальмология».

РАЗРАБОТЧИКИ:

Заведующий кафедры
эпизоотологии и
организации
ветеринарного дела,
профессор

(должность)



(подпись, дата)

Коба И.С.

(ФИО)

Доцент кафедры
эпизоотологии и
организации
ветеринарного дела

(должность)



(подпись, дата)

Мещеряков О.Ю.

(ФИО)

РЕЦЕНЗЕНТ:

Заведующий кафедрой
экономики и цифровых
технологий в АПК

(должность)



(подпись, дата)

Новиков М.В.

(ФИО)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) РАССМОТРЕНА И ОДОБРЕНА:

- на заседании кафедры эпизоотологии и организации ветеринарного дела
Протокол заседания № 4 от «18» октября 2023 г.

Заведующий кафедрой		Коба И.С.
(должность)	(подпись, дата)	(ФИО)

- на заседании Учебно-методической комиссии факультета ветеринарной медицины
Протокол заседания № 2 от «20» октября 2023 г.

Председатель комиссии		Шемякова С.А.
(должность)	(подпись, дата)	(ФИО)

СОГЛАСОВАНО:

Начальник учебно-методического управления		С.А. Захарова
(должность)	(подпись, дата)	(ФИО)

Руководитель сектора обеспечения качества учебного процесса УМУ		Е.Л. Завьялова
(должность)	(подпись, дата)	(ФИО)

Декан факультета		П.Н. Абрамов
(должность)	(подпись, дата)	(ФИО)

Директор библиотеки		Н.А. Москвитина
(должность)	(подпись, дата)	(ФИО)

ПЕРЕЧЕНЬ СОКРАЩЕНИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ В ТЕКСТЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

1. ОПОП – основная профессиональная образовательная программа
2. БК – базовая компетенция
3. ОПК – общепрофессиональная компетенция
4. ПК – профессиональная компетенция
5. з.е. – зачетная единица
6. Требования – Требования к условиям к условиям реализации экспериментальных образовательных программ высшего образования - интернатуры по специальности
7. РПД – рабочая программа дисциплины
8. ФОС – фонд оценочных средств
9. СР – самостоятельная работа

1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения дисциплины является формирование у обучающихся системных знаний и навыков управления психологическими процессами в профессиональных группах; организации работы по достижению совместных целей при работе в команде и с Государственной ветеринарной службой Российской Федерации.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

В соответствии с учебным планом по специальности 36.00.04 Ветеринарная хирургия животных дисциплина «Управление персоналом в ветеринарии» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений Блока 1 «Дисциплины (модули)» и осваивается в 1 триместре 1 курса.

Для изучения данной дисциплины необходимы следующие знания и умения, формируемые предшествующими дисциплинами, практиками: «Ветеринарное законодательство и биологическая безопасность», «Профессиональные коммуникации в ветеринарии», «Инновационные технологии в ветеринарии».

Дисциплина «Управление персоналом в ветеринарии» является базовой для изучения дисциплин «Ветеринарная офтальмохирургия», «Нейроофтальмология» «Ветеринарная офтальмология», практик: врачебно-клиническая, научно-исследовательская.

3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ИНДИКАТОРАМИ ДОСТИЖЕНИЯМИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Изучение данной дисциплины направлено на формирование у обучающихся компетенции (-ий), представленных в табл. 1

Таблица 1. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с индикаторами достижения компетенций

№ п/п	Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции (ИДК)	Результаты обучения по дисциплине
1.	БК-2 Способен руководить работой коллектива ветеринарных врачей, принимать	БК-2 ИД-1	Знать: особенности командной формы взаимодействия, особенности руководства и лидерства в командах; принципы распределения полномочий, а также передачи

№ п/п	Код наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции (ИДК)	Результаты обучения по дисциплине
	обоснованные решения, организовывать процесс оказания ветеринарной помощи, взаимодействовать с населением и Государственной ветеринарной службой Российской Федерации в рамках своей профессиональной деятельности		части полномочий в случае производственной необходимости, нормативную базу взаимодействия с Государственной ветеринарной службой Российской Федерации Уметь: анализировать проблемы лидерства и взаимодействия в группе с точки зрения социально- психологической структуры коллектива; управлять психологическими процессами в профессиональных группах; организовывать работу по достижению совместных целей при работе в команде и с Государственной ветеринарной службой Российской Федерации

4. ОБЪЁМ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетные единицы, 72 часа*.

Очная форма обучения

Вид учебной работы	Всего, час.	Очная форма обучения			
		триместр			
		1	-	-	-
Общий объем дисциплины	72	72	-	-	-
Контактная работа:	26,3	26,3	-	-	-
лекции	-	-	-	-	-
занятия семинарского типа, в том числе:	24	24	-	-	-
практические занятия, включая коллоквиумы	24	24	-	-	-
лабораторные занятия	-	-	-	-	-
другие виды контактной работы	2,3	2,3	-	-	-
Самостоятельная работа	45,7	45,7	-	-	-

Вид учебной работы	Всего, час.	Очная форма обучения			
		триместр			
		1	-	-	-
обучающихся:					
изучение теоретического курса	-	-	-	-	-
выполнение домашних заданий (РГР, решение задач, реферат, эссе и другое)	-	-	-	-	-
подготовка курсовой работы	-	-	-	-	-
другие виды самостоятельной работы	45,7	45,7	-	-	-
Промежуточная аттестация:	+	+	-	-	-
зачет	-	-	-	-	-
зачет с оценкой	+	+	-	-	-
экзамен	-	-	-	-	-
другие виды промежуточной аттестации	-	-	-	-	-

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1 Разделы дисциплины (модуля):

Очная форма обучения

№ раздела	Наименование раздела	Очная форма обучения				ИДК
		Лекции, час.	Занятия семинарского типа, час.		СР, час.	
			Практические занятия, коллоквиумы	Лабораторные занятия		
1.	Формирование системы управления персоналом	-	14	-	24	БК-2.1
2.	Организация работы с персоналом	-	10	-	21,7	БК-2.1
Итого:			24		45,7	-

5.2 Содержание дисциплины (модуля) по видам занятий:

Занятия семинарского типа

№ раздела	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Тема занятия, краткое содержание	Объем, час.
			Очно
1	Формирование системы управления персоналом	Управление персоналом в системе современного менеджмента	2
		Человеческие ресурсы трудовой деятельности	2
		Организация как объект-субъект в системе управления персоналом	2
		Кадровая политика организации и её концептуальные основы	2
		Технология подбора и найма персонала	2
		Формирование подсистем оценки персонала, расстановки персонала и обучения персонала	4
2	Организация работы с персоналом	Социализация, профориентация и трудовая адаптация персонала	2
		Научная организация труда персонала	2
		Методы поддержания работоспособности персонала организации, оценка результатов его деятельности	2
		Формирование организационной культуры организации, управление конфликтами и стрессами	2
		Безопасность организации, труда и здоровья персонала	2
Итого:			24

Самостоятельная работа обучающегося

№ раздела	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Тема занятия	Вид СРС	Объем, час.
				Очно
1.	Формирование системы управления персоналом	Виды и типы ветеринарных учреждений и их особенности	Изучение теоретического материала. Изучение видеолекций, размещенных в открытом доступе (Rutube, Coursera и др.). Подготовка к занятиям	4
		Мотивация трудового поведения ветеринарных специалистов	Изучение теоретического материала. Изучение видеолекций, размещенных в открытом доступе (Rutube, Coursera и др.). Подготовка к занятиям	4
		Корпоративная культура ветеринарной организации	Изучение теоретического материала. Изучение видеолекций, размещенных в открытом доступе (Rutube, Coursera и др.). Подготовка к занятиям	4
		Профессиональный стандарт «Работник в сфере ветеринарии»	Изучение теоретического материала. Изучение видеолекций,	4

№ раздела	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Тема занятия	Вид СРС	Объем, час.
				Очно
			размещенных в открытом доступе (Rutube, Coursera и др.). Подготовка к занятиям	
		Особенности кадровой политики ветеринарных организаций разных типов	Изучение теоретического материала. Изучение видеолекций, размещенных в открытом доступе (Rutube, Coursera и др.). Подготовка к занятиям	4
		Нормативные и правовые документы регулирующие трудовые взаимоотношения работника и работодателя	Изучение теоретического материала. Изучение видеолекций, размещенных в открытом доступе (Rutube, Coursera и др.). Подготовка к занятиям	4
2.	Организация работы с персоналом	Современные тенденции управления персоналом ветеринарного учреждения	Изучение теоретического материала. Изучение видеолекций, размещенных в открытом доступе (Rutube, Coursera и др.). Подготовка к занятиям	4

№ раздела	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Тема занятия	Вид СРС	Объем, час.
				Очно
		Модели управления персоналом в ветеринарной организации	Изучение теоретического материала. Изучение видеолекций, размещенных в открытом доступе (Rutube, Coursera и др.). Подготовка к занятиям	4
		Правовое регулирование режима и учета рабочего времени. Контроль за соблюдением режима рабочего времени.	Изучение теоретического материала. Изучение видеолекций, размещенных в открытом доступе (Rutube, Coursera и др.). Подготовка к занятиям	4
		Автоматизация управления персоналом в ветеринарном учреждении	Изучение теоретического материала. Изучение видеолекций, размещенных в открытом доступе (Rutube, Coursera и др.). Подготовка к занятиям	4
		Особенности управления кадровым потенциалом ведомственных ветеринарных	Изучение теоретического материала. Изучение видеолекций, размещенных в	5,7

№ раздела	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Тема занятия	Вид СРС	Объем, час.
				Очно
		учреждений. Повышение эффективности управления персоналом	открытом доступе (Rutube, Coursera и др.). Подготовка к занятиям	
Итого:				45,7

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Перечень литературы:

1. Семченко, Р.А. Франчайзинг сети негосударственных ветеринарных клиник / Р. А. Семченко, П. П. Ершов, Н. М. Василевский, С. М. Домолазов. – Текст: электронный // Ветеринарный врач. – 2016. – № 1. – С. 60-65. – URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_25808515_31602914.pdf.
2. Субаева А. К. Подготовка кадров для сельского хозяйства в условиях цифровой экономики / А. К. Субаева, Ф. Н. Авхадиев. – Текст: электронный // Вестник Казанского государственного аграрного университета. – 2021. – № 2. – С. 133-137. – URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_46391117_15179726.pdf.
3. Фролова О. Я. Особенности адаптации персонала в условиях функционирования ветеринарной лаборатории / О. Я. Фролова. – Текст: электронный // Научно-практические аспекты развития АПК. – 2021. – С. 166-170. – URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_47577721_86390359.pdf.

6.2 Перечень ресурсов сети Интернет, необходимых для освоения дисциплины (модуля):

№	Наименование	Ссылка на ресурс	Доступность
Информационно-справочные системы			
1.	Информационно-правовой портал «Гарант.ру»	https://www.garant.ru/	Режим доступа: для авториз. пользователей
2.	Справочная правовая система «КонсультантПлюс»	https://www.consultant.ru/	Режим доступа: для авториз. пользователей

№	Наименование	Ссылка на ресурс	Доступность
3.	Официальный сайт Министерства сельского хозяйства Российской Федерации	https://mcx.gov.ru/	Режим доступа: свободный доступ
Электронно-библиотечные системы			
1.	Электронно-библиотечная система «Лань»	https://e.lanbook.com	Режим доступа: для авториз. пользователей
2.	Электронно-библиотечная система «Book.ru»	https://www.book.ru	Режим доступа: для авториз. пользователей
3.	Электронно-библиотечная система «ZNANIUM.COM»	https://znanium.com	Режим доступа: для авториз. пользователей
4.	РУКОНТ : национальный цифровой ресурс	https://rucont.ru	Режим доступа: для авториз. пользователей
Профессиональные базы данных			
1.	PubMed	https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/	Режим доступа: для авториз. пользователей
Ресурсы ФГБОУ ВО МГАВМиБ – МВА им. К.И. Скрябина			
1.	Образовательный портал МГАВМиБ - МВА имени К.И. Скрябина	https://portal.mgavm.ru/login/index.php	Режим доступа: для авториз. пользователей

6.3 Методическое обеспечение дисциплины (модуля)

1. Лисейкина, О.В., Яковлева, О.А., Миндлин, Ю.Б., Новиков, М.В. Коммуникации и конфликты управления: Учебное пособие. – Москва.-2022.-96с.

7. ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства:

№	Наименова	Правообладат	Доступность	Ссылка на Единый реестр
---	-----------	--------------	-------------	-------------------------

	ние	ель ПО (наименовани е владельца ПО, страна)	(лицензионное, свободно распространяе мое)	российских программ для ЭВМ и БД (при наличии)
1.	Операцион ная система UBLinux	ООО «Юбитех», Российская Федерация	Свободно распространяе мое	https://reestr.digital.gov.ru/reestr/307624/
2.	Офисные приложени я AlterOffice	ООО «Алми Партнер», Российская Федерация	Свободно распространяе мое	https://reestr.digital.gov.ru/reestr/308464/
3.	Антивирус Dr. Web.	Компания «Доктор Веб», Российская Федерация	Лицензионное	https://reestr.digital.gov.ru/reestr/301426/

8. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

Оценочные материалы, сформированные для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине «Управление персоналом в ветеринарии» разработаны на основании следующих документов:

- Федерального закона Российской Федерации от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);
- Постановление Правительства Российской Федерации от 21 июня 2023 г. № 1013 «О проведении эксперимента по разработке и реализации экспериментальных образовательных программ высшего образования - программ интернатуры по специальностям в области ветеринарии»;

Оценочные материалы представлены в приложении 1 к рабочей программе дисциплины и включают в себя:

- перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы;
- описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания;
- типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы;
- методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

№ п/п	Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
1.	Учебная аудитория для проведения учебных занятий, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения (№ 311)	Специализированная мебель: 1. Стол аудиторный – 9 шт. 2. Стул – 33 шт. 3. Учебная доска – 1 шт. 4. Кафедра – 1 шт. 5. Шкаф с демонстрационным материалом – 5 шт. 6. Микроскопы 7. Макропрепараты 8. Стенды с фотоматериалами Технические средства обучения, набор демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, перечень лицензионного программного обеспечения: 1. Мультимедийная установка – 1 шт. 2. Экран – 1 шт. 3. Компьютер (Операционная система UBLinux – ООО «Юбитех», Российская Федерация – свободно распространяемое; офисные приложения AlterOffice – ООО «Алми Партнер», Российская Федерация – свободно распространяемое; антивирус Dr.Web – компания «Доктор Веб», Российская Федерация – лицензия от 16.05.2021), подключенный к сети «Интернет» и обеспеченный доступом в электронную информационно-образовательную среду ФГБОУ ВО МГАВМиБ – МВА имени К.И. Скрябина) – 1 шт. 4. Микроскоп – 8 шт.
2.	Учебная аудитория для проведения учебных занятий, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения (№ 310)	Специализированная мебель: 1. Стол аудиторный – 22 шт. 2. Стул – 41 шт. 3. Учебная доска – 1 шт. 4. Наглядные пособия – 4 шт. 5. Кафедра – 1 шт. 6. Шкаф – 2 шт. 7. Термостат – 1 шт. Технические средства обучения, набор демонстрационного оборудования и

№ п/п	Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
		учебно-наглядных пособий, 1. Мультимедийная установка – 1 шт. 2. Экран – 1 шт. 3. Компьютер (Операционная система UBLinux – ООО «Юбитех», Российская Федерация – свободно распространяемое; офисные приложения AlterOffice – ООО «Алми Партнер», Российская Федерация – свободно распространяемое; антивирус Dr.Web – компания «Доктор Веб», Российская Федерация – лицензия от 16.05.2021), подключенный к сети «Интернет» и обеспеченный доступом в электронную информационно-образовательную среду ФГБОУ ВО МГАВМиБ – МВА имени К.И. Скрябина) – 1 шт. 4. Микроскопы.

*Рассмотрено и утверждено на заседании кафедры
«Эпизоотологии и организации ветеринарного дела»
«18» октября 2023 года (протокол № 4).*

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
текущего контроля / промежуточной аттестации обучающихся
при освоении ОПОП ВО, реализующей Требования к условиям реализации
экспериментальных образовательных программ высшего образования - интернатуры по
специальности 36.00.04 Ветеринарная хирургия животных

Кафедра

Эпизоотологии и организации ветеринарного дела

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

«Управление персоналом в ветеринарии»

специальность

36.00.04 Ветеринарная хирургия животных

специализация

Ветеринарная офтальмология

уровень высшего образования

интернатура

форма обучения: очная

1. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Оценка уровня учебных достижений обучающихся по дисциплине (модулю) осуществляется в виде текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

Текущий контроль успеваемости по дисциплине (модулю) осуществляется в формах:

1. Опрос
2. Тест

Промежуточная аттестация по дисциплине (модулю) осуществляется в формах:

1. Зачет с оценкой.

2. СООТНОШЕНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ СО ШКАЛОЙ ОЦЕНИВАНИЯ И УРОВНЕМ ИХ СФОРМИРОВАННОСТИ

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения	Шкала оценивания	Уровень сформированной компетенции
БК-2.1			
Знать: Особенности командной формы взаимодействия, особенности руководства и лидерства в командах; принципы распределения полномочий, а также передачи части полномочий в случае производственной необходимости, нормативную базу взаимодействия с Государственной ветеринарной службой Российской	Глубокие знания об особенностях командной формы взаимодействия, особенностях руководства и лидерства в командах; о принципах распределения полномочий, а также передачи части полномочий в случае производственной необходимости, нормативную базу взаимодействия с Государственной ветеринарной службой Российской	Отлично	Высокий

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения	Шкала оценивания	Уровень сформированной компетенции
Федерации	Федерации		
	Не существенные ошибки об особенностях командной формы взаимодействия, особенностях руководства и лидерства в командах; о принципах распределения полномочий, а также передачи части полномочий в случае производственной необходимости, нормативную базу взаимодействия с Государственной ветеринарной службой Российской Федерации	Хорошо	Повышенный
	Фрагментарные представления об особенностях командной формы взаимодействия, особенностях руководства и лидерства в командах; о принципах распределения полномочий, а также передачи части полномочий в случае производственной необходимости,	Удовлетворительно	Пороговый

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения	Шкала оценивания	Уровень сформированной компетенции
	нормативную базу взаимодействия с Государственной ветеринарной службой Российской Федерации		
	Отсутствие знаний об особенностях командной формы взаимодействия, особенностях руководства и лидерства в командах; о принципах распределения полномочий, а также передачи части полномочий в случае производственной необходимости, нормативную базу взаимодействия с Государственной ветеринарной службой Российской Федерации	Неудовлетворительно	Не сформирован
Уметь: Анализировать проблемы лидерства и взаимодействия в группе с точки зрения социально-психологической структуры коллектива; управлять психологическими	Уметь в полной мере анализировать проблемы лидерства и взаимодействия в группе с точки зрения социально-психологической структуры коллектива; управлять	Отлично	Высокий

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения	Шкала оценивания	Уровень сформированной компетенции
процессами в профессиональных группах; организовывать работу по достижению совместных целей при работе в команде и с Государственной ветеринарной службой Российской Федерации	психологическими процессами в профессиональных группах; организовывать работу по достижению совместных целей при работе в команде и с Государственной ветеринарной службой Российской Федерации		
	Уметь анализировать проблемы лидерства и взаимодействия в группе с точки зрения социально-психологической структуры коллектива; управлять психологическими процессами в профессиональных группах; организовывать работу по достижению совместных целей при работе в команде и с Государственной ветеринарной службой Российской Федерации	Хорошо	Повышенный
	Уметь частично	Удовлетворительно	Пороговый

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения	Шкала оценивания	Уровень сформированной компетенции
	анализировать проблемы лидерства и взаимодействия в группе с точки зрения социально-психологической структуры коллектива; управлять психологическими процессами в профессиональных группах; организовывать работу по достижению совместных целей при работе в команде и с Государственной ветеринарной службой Российской Федерации		
	Не умение анализировать проблемы лидерства и взаимодействия в группе с точки зрения социально-психологической структуры коллектива; управлять психологическими процессами в профессиональных группах; организовывать работу по	Неудовлетворительно	Не сформирован

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения	Шкала оценивания	Уровень сформированной компетенции
	достижению совместных целей при работе в команде и с Государственной ветеринарной службой Российской Федерации		

3. ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ И ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Текущий контроль успеваемости обучающихся:

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Форма текущего контроля	Оценочные средства	ИДК
1	Формирование системы управления персоналом	1. Опрос 2. Тест	1. Банк вопросов к опросу 2. Банк тестовых заданий	БК-2.1
2	Организация работы с персоналом	1. Опрос 2. Тест	1. Банк вопросов к опросу 2. Банк тестовых заданий	БК-2.1

Промежуточная аттестация:

Способ проведения промежуточной аттестации:

Очная форма обучения:

- зачёт с оценкой проводится в 1 триместре 1 курса.

Перечень видов оценочных средств, используемых для промежуточной аттестации по дисциплине (модулю):

1. Банк вопросов к зачету с оценкой.

4. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Оценочные материалы для текущего контроля успеваемости:

- комплект вопросов для опроса по дисциплине – 46 шт. (Приложение 1);
- комплект тестовых заданий по дисциплине – 40 шт. (Приложение 2).

Оценочные материалы для промежуточной аттестации:

- комплект вопросов к зачету с оценкой по дисциплине – 45 шт. (Приложение 3).

Комплект вопросов для опроса по дисциплине (модулю) (БК-2.1)**Раздел 1. Формирование системы управления персоналом.**

1. Теории и концепции о роли человека в организации.
2. Закономерности и принципы управления персоналом.
3. Взаимосвязь подсистем работы с персоналом.
4. Социально-трудовые отношения в современном мире.
5. Социальные функции труда.
6. Трудовые ресурсы, персонал и трудовой потенциал организации.
7. Рынок труда и его характеристики.
8. Персонал организации как экономическая категория.
9. Связь субъекта с объектом управления.
10. Кадровая политика – основа формирования стратегии управления организации.
11. Основные элементы и типы кадровой политики.
12. Технология подбора персонала.
13. Планирование потребности в персонале.
14. Формирование критериев отбора персонала.
15. Профессиональный отбор персонала.
16. Формирование резерва кадров.
17. Оценка результатов труда персонала.
18. Методы и критерии эффективности работы персонала.
19. Аудит персонала.
20. Принципы расстановки персонала, типовые модели карьеры.
21. Организация движения персонала.
22. Мобильность персонала и текучесть кадров, ротация персонала.
23. Система многоуровневого образования, виды обучения персонала.
24. Повышение квалификации и переподготовка кадров.

Раздел 2. Организация работы с персоналом.

1. Сущность социализации персонала.
2. Сущность и виды профориентации.
3. Сущность и виды адаптации персонала.
4. Этапы и формы адаптации персонала.
5. Задачи организации труда персонала.
6. Научная организация труда.
7. Организация управленческого труда.
8. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала.
9. Структура, принципы оплаты труда в организации.
10. Значение и структура затрат на персонал.
11. Оценка результатов труда персонала.
12. Методы и критерии эффективности работы персонала.

13. Аудит персонала.
14. Значение организационной культуры.
15. Характеристика основных типов организационных культур.
16. Принципы формирования организационной культуры и методы её поддержания.
17. Понятие и сущность конфликтов и стрессов.
18. Виды конфликтов и способы их разрешения.
19. Классификация стрессов и их последствий.
20. Направления безопасности организации.
21. Принципы обеспечения безопасности организации.
22. Факторы, определяющие безопасные и здоровые условия труда в организации.

Критерии оценивания учебных действий обучающихся при проведении опроса

Отметка	Критерии оценивания
отлично	обучающийся четко выражает свою точку зрения по рассматриваемым вопросам, приводя соответствующие примеры
хорошо	обучающийся допускает отдельные погрешности в ответе
удовлетворительно	обучающийся обнаруживает пробелы в знаниях основного учебного и нормативного материала
неудовлетворительно	обучающийся обнаруживает существенные пробелы в знаниях основных положений дисциплины, неумение с помощью преподавателя получить правильное решение конкретной практической задачи

Комплект тестовых заданий по дисциплине (модулю) (БК-2.1)**Вариант задания 1****Что относится к человеческим ресурсам трудовой деятельности?**

(выбор одного правильного варианта из предложенных вариантов ответов):

- 1) финансовые активы компании;
- 2) материально-техническая база;
- 3) знания, навыки, способности и мотивация работников;
- 4) патенты и лицензии.

Ответ: 3

Вариант задания 2**Кадровая политика организации определяет**

(выбор одного правильного варианта из предложенных вариантов ответов):

- 1) текущие финансовые показатели;
- 2) стратегию и принципы работы с персоналом;
- 3) технологический процесс производства;
- 4) маркетинговую стратегию.

Ответ: 2

Вариант задания 3**Какой этап НЕ входит в технологию подбора и найма персонала?**

(выбор одного правильного варианта из предложенных вариантов ответов):

- 1) анализ требований к вакансии;
- 2) проведение собеседований;
- 3) увольнение предыдущего сотрудника;
- 4) адаптация нового сотрудника.

Ответ: 3

Вариант задания 4**Что такое социализация персонала?**

(выбор одного правильного варианта из предложенных вариантов ответов):

- 1) процесс увольнения сотрудника;
- 2) процесс ознакомления и приспособления сотрудника к новым условиям работы и корпоративной культуре;
- 3) процесс аттестации персонала;
- 4) процесс повышения квалификации.

Ответ: 2

Вариант задания 5**Что является основной целью научной организации труда?**

(выбор одного правильного варианта из предложенных вариантов ответов):

- 1) увеличение заработной платы персонала;
- 2) создание комфортных условий труда;
- 3) повышение производительности труда и эффективности использования ресурсов;
- 4) сокращение штата сотрудников.

Ответ: 3

Вариант задания 6**Какой метод НЕ относится к методам поддержания работоспособности персонала?**

(выбор одного правильного варианта из предложенных вариантов ответов):

- 1) организация корпоративных мероприятий;
- 2) предоставление социальных льгот;
- 3) внедрение системы KPI (ключевых показателей эффективности);
- 4) постоянное повышение нагрузки на персонал.

Ответ: 4

Вариант задания 7

Что относится к методам управления конфликтами в организации?

(выбор одного правильного варианта из предложенных вариантов ответов):

- 1) игнорирование конфликта;
- 2) давление на одну из сторон конфликта;
- 3) ведение переговоров и поиск компромиссных решений;
- 4) увольнение всех участников конфликта.

Ответ: 3

Вариант задания 8

Что является приоритетной задачей в обеспечении безопасности труда и здоровья персонала?

(выбор одного правильного варианта из предложенных вариантов ответов):

- 1) снижение затрат на средства индивидуальной защиты;
- 2) соблюдение требований законодательства в области охраны труда;
- 3) максимальная интенсификация труда;
- 4) минимизация времени на проведение инструктажей.

Ответ: 2

Вариант задания 9

Что НЕ является функцией управления персоналом?

(выбор одного правильного варианта из предложенных вариантов ответов):

- 1) планирование персонала;
- 2) организация работы персонала;
- 3) учет финансовых результатов;
- 4) контроль персонала.

Ответ: 3

Вариант задания 10

Целью кадровой политики, ориентированной на развитие персонала, является

(выбор одного правильного варианта из предложенных вариантов ответов):

- 1) сокращение затрат на обучение;
- 2) привлечение высококвалифицированных специалистов извне;
- 3) создание условий для профессионального роста сотрудников внутри организации;
- 4) минимизация текучести кадров.

Ответ: 3

Вариант задания 11

Что такое рекрутинг в процессе подбора персонала?

(выбор одного правильного варианта из предложенных вариантов ответов):

- 1) процесс оценки кандидатов на соответствие требованиям;
- 2) процесс привлечения кандидатов для заполнения вакансий;
- 3) процесс адаптации нового сотрудника;
- 4) процесс увольнения сотрудника.

Ответ: 2

Вариант задания 12

Что такое аттестация персонала?

(выбор одного правильного варианта из предложенных вариантов ответов):

- 1) процедура повышения заработной платы;
- 2) процедура оценки соответствия сотрудника занимаемой должности;
- 3) процедура организации корпоративных мероприятий;
- 4) процедура обучения новым навыкам.

Ответ: 2

Вариант задания 13**Что такое профориентация?**

(выбор одного правильного варианта из предложенных вариантов ответов):

- 1) помощь в выборе профессии, соответствующей интересам и способностям человека;
- 2) повышение квалификации сотрудника;
- 3) перевод сотрудника на другую должность;
- 4) сокращение штата сотрудников.

Ответ: 1

Вариант задания 14**Что такое эргономика в контексте научной организации труда?**

(выбор одного правильного варианта из предложенных вариантов ответов):

- 1) разработка финансовых планов;
- 2) адаптация рабочего места и условий труда к физиологическим и психологическим особенностям человека;
- 3) разработка рекламных кампаний;
- 4) анализ конкурентной среды.

Ответ: 2

Вариант задания 15**Какой из факторов является ключевым для мотивации персонала?**

(выбор одного правильного варианта из предложенных вариантов ответов):

- 1) строгий контроль;
- 2) наличие возможностей для карьерного роста и профессионального развития;
- 3) высокая степень секретности информации;
- 4) ограничение творческой инициативы.

Ответ: 2

Вариант задания 16**Что такое корпоративная этика?**

(выбор одного правильного варианта из предложенных вариантов ответов):

- 1) набор правил, определяющих порядок ведения бизнеса;
- 2) набор правил поведения сотрудников в социальных сетях;
- 3) совокупность этических принципов и норм, которыми руководствуются сотрудники в своей деятельности;
- 4) юридическая ответственность организации.

Ответ: 3

Вариант задания 17**Что является стратегической целью управления персоналом?**

(выбор одного правильного варианта из предложенных вариантов ответов):

- 1) минимизация текущих расходов на персонал;
- 2) обеспечение организации квалифицированными и мотивированными сотрудниками для достижения стратегических целей;
- 3) соблюдение трудового законодательства;

4) предотвращение конфликтов в коллективе.

Ответ: 2

Вариант задания 18

Что такое грейдинг в системе оплаты труда?

(выбор одного правильного варианта из предложенных вариантов ответов):

- 1) система штрафов и поощрений;
- 2) система распределения должностей по уровням значимости и сложности;
- 3) система премирования за перевыполнение плана;
- 4) система учета отработанного времени.

Ответ: 2

Вариант задания 19

Что такое наставничество в процессе адаптации персонала?

(выбор одного правильного варианта из предложенных вариантов ответов):

- 1) предоставление сотруднику доступа к корпоративной библиотеке;
- 2) закрепление за новым сотрудником опытного коллеги, который помогает ему освоиться на новом месте;
- 3) предоставление сотруднику оплачиваемого отпуска;
- 4) организация корпоративных мероприятий.

Ответ: 2

Вариант задания 20

Что такое тайм-менеджмент в контексте научной организации труда?

(выбор одного правильного варианта из предложенных вариантов ответов):

- 1) управление финансовыми ресурсами организации;
- 2) управление временем для повышения личной и организационной эффективности;
- 3) управление запасами сырья и материалов;
- 4) управление технологическими процессами.

Ответ: 2

Вариант задания 21

Соотнесите понятия с их определениями/характеристиками

(установите соответствия в предложенных вариантах ответов)

1) Кадровая стратегия	1. оценка сотрудника на основе обратной связи от различных заинтересованных сторон: руководителей, коллег, подчиненных, клиентов
2) Рекрутинг	2. привлечение кандидатов для заполнения вакантных должностей в организации
3) Оценка персонала "360 градусов"	3. долгосрочный план, определяющий основные направления работы с персоналом для достижения стратегических целей организации

Ответ: 1-3; 2-2; 3-1

Вариант задания 22

Соотнесите понятия с их определениями/характеристиками

(установите соответствия в предложенных вариантах ответов)

1) Трудовая адаптация	1. комплекс мер, направленных на создание безопасных и здоровых условий труда
2) Обучение персонала	2. планомерное воздействие организации
3) Охрана труда	

	на формирование необходимых знаний, умений и навыков работников 3. процесс адаптации нового сотрудника к организационной культуре и рабочим процессам
--	--

Ответ: 1-3; 2-2; 3-1

Вариант задания 23

Соотнесите понятия с их определениями/характеристиками

(установите соответствия в предложенных вариантах ответов)

1) Мотивация персонала 2) Адаптация персонала 3) Оценка персонала	1. процесс побуждения сотрудников к эффективной работе для достижения целей организации 2. процесс вхождения нового сотрудника в организацию, привыкание к условиям работы и коллективу 3. процесс определения соответствия компетенций сотрудника требованиям должности и целям организации
---	--

Ответ: 1-1; 2-2; 3-3

Вариант задания 24

Соотнесите инструмент/метод с областью его применения в управлении персоналом

(установите соответствия в предложенных вариантах ответов)

1) Headhunting 2) KPI (Ключевые показатели эффективности) 3) Team Building	1. подбор персонала (привлечение высококвалифицированных специалистов) 2. формирование команды (улучшение взаимодействия между сотрудниками) 3. оценка деятельности персонала (измерение результатов работы)
--	--

Ответ: 1-1; 2-3; 3-2

Вариант задания 25

Соотнесите понятия с их определениями/характеристиками

(установите соответствия в предложенных вариантах ответов)

1) Бренд работодателя 2) Корпоративная культура 3) Социальный пакет	1. набор льгот и компенсаций, предоставляемых сотрудникам помимо заработной платы 2. имидж компании как привлекательного места работы для потенциальных и существующих сотрудников 3. совокупность ценностей, норм и убеждений, разделяемых сотрудниками организации
---	--

Ответ: 1-2; 2-3; 3-1

Вариант задания 26

Соотнесите элемент системы управления персоналом с его функцией

(установите соответствия в предложенных вариантах ответов)

1) Должностная инструкция 2) Обучение и развитие 3) Кадровая политика	1. определение стратегии управления человеческими ресурсами, принципов и правил работы с персоналом 2. описание задач, обязанностей, прав и
---	--

	ответственности сотрудника на конкретной должности 3. повышение квалификации, развитие профессиональных навыков и компетенций сотрудников
--	--

Ответ: 1-2; 2-; 3-1

Вариант задания 27

Соотнесите стиль управления с его характеристикой

(установите соответствия в предложенных вариантах ответов)

1) Авторитарный стиль 2) Демократический стиль 3) Либеральный стиль	1. характеризуется высокой степенью самостоятельности сотрудников, минимальным контролем со стороны руководителя 2. характеризуется централизованным принятием решений, жестким контролем и единоличным руководством 3. характеризуется вовлечением сотрудников в процесс принятия решений, делегированием полномочий и поощрением инициативы
---	---

Ответ: 1-2; 2-3; 3-1

Вариант задания 28

Соотнесите метод подбора персонала с его особенностью

(установите соответствия в предложенных вариантах ответов)

1) Собеседование 2) Тестирование 3) Ассессмент-центр	1. оценка личностных и профессиональных качеств кандидатов с помощью серии упражнений и моделирования рабочих ситуаций 2. оценка соответствия кандидата требованиям вакансии путем личной беседы. 3. оценка профессиональных знаний, навыков и психологических характеристик кандидата с помощью стандартизированных методик
--	--

Ответ: 1-3; 2-2; 3-1

Вариант задания 29

Соотнесите термин с его значением в контексте мотивации персонала

(установите соответствия в предложенных вариантах ответов)

1) Внутренняя мотивация 2) Внешняя мотивация 3) Мотиватор	1. фактор, побуждающий сотрудника к действию, например, возможность карьерного роста, признание заслуг или заработная плата 2. стремление выполнять работу ради собственного удовлетворения, интереса и удовольствия от процесса 3. стремление выполнять работу ради получения внешних наград и избегания наказаний
---	---

Ответ: 1-2; 2-3; 3-1

Вариант задания 30**Соотнесите элемент системы оплаты труда с его функцией**

(установите соответствия в предложенных вариантах ответов)

1) Оклад	1. ежемесячная фиксированная сумма, выплачиваемая сотруднику за выполнение должностных обязанностей
2) Премия	2. дополнительные выплаты, стимулирующие достижение определенных результатов и показателей
3) Льготы и компенсации	3. дополнительные выплаты и блага, предоставляемые сотрудникам для повышения их лояльности и мотивации (например, медицинская страховка, оплата проезда, обучение)

Ответ: 1-1; 2-2; 3-3

Вариант задания 31**Процесс ознакомления и приспособления нового сотрудника к условиям работы и коллективу называется _____.**

Ответ: адаптация

Вариант задания 32**_____ персонала - это процесс оценки соответствия квалификации сотрудника занимаемой должности и предъявляемым требованиям.**

Ответ: аттестация

Вариант задания 33**Система _____ побуждает сотрудников к эффективной работе для достижения целей организации.**

Ответ: мотивации

Вариант задания 34**_____ (KPI) используются для измерения и оценки результативности работы персонала.**

Ответ: ключевые показатели эффективности

Вариант задания 35**Эмоциональное _____ – это состояние эмоционального, физического и психического истощения, вызванного длительным стрессом на работе.**

Ответ: выгорание

Вариант задания 36**_____ политика определяет общие принципы и цели управления персоналом (кадрами) в организации.**

Ответ: кадровая

Вариант задания 37**_____ пакет – это набор дополнительных льгот, компенсаций и услуг, предоставляемых сотрудникам помимо заработной платы.**

Ответ: социальный

Вариант задания 38

_____ инструкция - это письменный документ, определяющий задачи, обязанности, права и ответственность сотрудника, занимающего определенную должность.

Ответ: должностная

Вариант задания 39

_____ – это систематизированное описание профессиональных навыков, опыта работы и личных качеств кандидата на должность.

Ответ: резюме

Вариант задания 40

_____ — это комплекс мер, направленных на побуждение работников к продуктивной деятельности для достижения поставленных целей.

Ответ: мотивация

Ключ к тесту

№ вопроса	Правильный ответ	№ вопроса	Правильный ответ
1	3	21	1-3; 2-2; 3-1
2	2	22	1-3; 2-2; 3-1
3	3	23	1-1; 2-2; 3-3
4	2	24	1-1; 2-3; 3-2
5	3	25	1-2; 2-3; 3-1
6	4	26	1-2; 2-; 3-1
7	3	27	1-2; 2-3; 3-1
8	2	28	1-3; 2-2; 3-1
9	3	29	1-2; 2-3; 3-1
10	3	30	1-1; 2-2; 3-3
11	2	31	адаптация
12	2	32	аттестация
13	1	33	мотивации
14	2	34	ключевые показатели эффективности
15	2	35	выгорание
16	3	36	кадровая
17	2	37	социальный
18	2	38	должностная
19	2	39	резюме
20	2	40	мотивация

Критерии оценивания учебных действий обучающихся при проведении тестирования

Результат тестирования оценивается по процентной шкале оценки.

Каждому обучающемуся предлагается комплект тестовых заданий, количество которых приравнивается к 100%:

Отметка	Критерии оценивания
отлично	больше 85% правильных ответов
хорошо	66-85% правильных ответов
удовлетворительно	51-65% правильных ответов
неудовлетворительно	меньше 50% правильных ответов

Комплект вопросов к зачёту с оценкой по дисциплине (модулю) (БК-2.1)

1. Теории и концепции о роли человека в организации.
2. Закономерности и принципы управления персоналом.
3. Взаимосвязь подсистем работы с персоналом.
4. Социально-трудовые отношения в современном мире.
5. Социальные функции труда.
6. Трудовые ресурсы, персонал и трудовой потенциал организации.
7. Рынок труда и его характеристики.
8. Персонал организации как экономическая категория.
9. Связь субъекта с объектом управления.
10. Кадровая политика – основа формирования стратегии управления организацией.
11. Основные элементы и типы кадровой политики.
12. Технология подбора персонала.
13. Планирование потребности в персонале.
14. Формирование критериев отбора персонала.
15. Профессиональный отбор персонала.
16. Формирование резерва кадров.
17. Оценка результатов труда персонала.
18. Методы и критерии эффективности работы персонала.
19. Аудит персонала.
20. Принципы расстановки персонала, типовые модели карьеры.
21. Организация движения персонала.
22. Мобильность персонала и текучесть кадров, ротация персонала.
23. Система многоуровневого образования, виды обучения персонала.
24. Повышение квалификации и переподготовка кадров.
25. Сущность и виды профориентации.
26. Сущность и виды адаптации персонала.
27. Этапы и формы адаптации персонала.
28. Задачи организации труда персонала.
29. Научная организация труда.
30. Организация управленческого труда.
31. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала.
32. Структура, принципы оплаты труда в организации.
33. Значение и структура затрат на персонал.
34. Оценка результатов труда персонала.
35. Методы и критерии эффективности работы персонала.
36. Аудит персонала.
37. Значение организационной культуры.
38. Характеристика основных типов организационных культур.
39. Принципы формирования организационной культуры и методы её поддержания.

40. Понятие и сущность конфликтов и стрессов.
41. Виды конфликтов и способы их разрешения.
42. Классификация стрессов и их последствий.
43. Направления безопасности организации.
44. Принципы обеспечения безопасности организации.
45. Факторы, определяющие безопасные и здоровые условия труда в организации.

Критерии оценивания учебных действий обучающихся при проведении зачета с оценкой

Отметка	Критерии оценивания
отлично	обучающийся четко выражает свою точку зрения по рассматриваемым вопросам, приводя соответствующие примеры
хорошо	обучающийся допускает отдельные погрешности в ответе
удовлетворительно	обучающийся обнаруживает пробелы в знаниях основного учебного и нормативного материала
неудовлетворительно	обучающийся обнаруживает существенные пробелы в знаниях основных положений дисциплины, неумение с помощью преподавателя получить правильное решение конкретной практической задачи