

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Позябин Сергей Владимирович
Должность: Ректор
Дата подписания: 24.01.2025 14:50:07
Уникальный программный ключ:
7e7751705ad67ae2d6295985e6e91701e3ad240

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования**
**«Московский государственный университет ветеринарной медицины и
биотехнологии – МВА имени К.И. Скрябина»**

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной,
воспитательной работе и
молодежной политике

С.Ю. Пигина
«25» Января 2024г.

*Кафедра
Экономики и цифровых технологий в АПК*

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Организация работы малых групп

Специальность

06.05.01 Биоинженерия и биоинформатика

Профиль подготовки

Генетика и селекция сельскохозяйственных животных

Уровень высшего образования

Специалитет

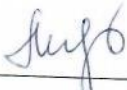

форма обучения: очная

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) СОСТАВЛЕНА НА ОСНОВАНИИ:


- ФГОС ВО по специальности 06.05.01 Биотехнология и биоинформатика (уровень специалитета), утвержденного приказом Минобрнауки РФ № 973 от «12» августа 2020 г. (зарегистрировано Министерством юстиции Российской Федерации «26» августа 2020 г., регистрационный № 59492);

- основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки 06.05.01 Биотехнология и биоинформатика (уровень специалитета).

РАЗРАБОТЧИКИ:

Ст. преподаватель <i>(должность)</i>	 <i>(подпись, дата)</i>	О.В. Лисейкина <i>(ФИО)</i>
Профессор <i>(должность)</i>	 <i>(подпись, дата)</i>	Н.А. Лебедев <i>(ФИО)</i>


РЕЦЕНЗЕНТ:

Доцент кафедры генетики и разведения животных им. В.Ф. Красоты <i>(должность)</i>	 <i>(подпись, дата)</i>	А.Н. Кровикова <i>(ФИО)</i>
...

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) РАССМОТРЕНА И ОДОБРЕНА:


- на заседании кафедры экономики и цифровых технологий в АПК

Протокол заседания № 8 от «15» 01 2024 г.

Заведующий кафедрой <i>(должность)</i>	 <i>(подпись, дата)</i>	М.В.Новиков <i>(ФИО)</i>
---	---	-----------------------------

- на заседании Учебно-методической комиссии факультета зоотехнологий и агробизнеса.

Протокол заседания № 5 от «18» 01 2024 г.

Председатель комиссии <i>(должность)</i>	 <i>(подпись, дата)</i>	Г.В.Мкртчян <i>(ФИО)</i>
---	---	-----------------------------

СОГЛАСОВАНО:

Начальник учебно-методического управления <i>(должность)</i>	 <i>(подпись, дата)</i>	С.А. Захарова <i>(ФИО)</i>
Руководитель сектора организации учебного процесса УМУ <i>(должность)</i>	 <i>(подпись, дата)</i>	Ю.П. Жарова <i>(ФИО)</i>
Декан факультета зоотехнологий и агробизнеса <i>(должность)</i>	 <i>(подпись, дата)</i>	А.А. Васильев <i>(ФИО)</i>
Директор библиотеки <i>(должность)</i>	 <i>(подпись, дата)</i>	Н.А. Москвитина <i>(ФИО)</i>

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

1. ОПОП – основная профессиональная образовательная программа
2. УК – универсальная компетенция
3. ОПК – общепрофессиональная компетенция
4. ПК – профессиональная компетенция
5. з.е. – зачетная единица
6. ФГОС ВО – федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования
7. РПД – рабочая программа дисциплины
8. ФОС – фонд оценочных средств
9. СР – самостоятельная работа

2. ОСНОВНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Цель дисциплины: формирование у обучающихся целостного представления о принципах и законах функционирования и организации малых групп исполнителей для решения задач эффективного функционирования предприятий биоинженерного профиля.

Задачи дисциплины:

- обеспечить реализацию ФГОС и компетентностного подхода по данному направлению подготовки;
- ознакомить обучающихся с основными понятиями и категориями, связанными с функционированием и организацией малых групп;
- изучить эффективные стратегии командного сотрудничества для достижения поставленной цели.

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

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	УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1. Использует эффективные стратегии командного сотрудничества для достижения поставленной цели, определяя при этом свое место в команде	Знает проблемы подбора эффективной команды; основные условия эффективной командной работы; основы стратегического управления человеческими ресурсами, нормативные право-вые акты, касающиеся организации и осуществления профессиональной деятельности; модели организационного поведения, факторы формирования организационных отношений; стратегии и принципы командной работы, основные характеристики организационного климата и взаимодействия членов команды в организации.
		УК-3.2. Генерирует идеи, осуществляет социальное взаимодействие посредством распределения проектных ролей в команде.	Умеет кооперироваться с коллегами; пользоваться понятийным и терминологическим аппаратом психологии личности; самостоятельно находить решения проблемных психологических задач.

		УК-3.3. Осуществляет организацию и управление командным взаимодействием в решении поставленных целей; созданием команды для выполнения практических задач; участвует в разработке стратегии командной работы; умеет работать в команде.	Умеет вырабатывать командную стратегию; применять принципы и методы организации командной деятельности. Осуществляет организацию и управление командным взаимодействием в решении поставленных целей; созданием команды для выполнения практических задач; участвует в разработке стратегии командной работы; умеет работать в команде.
--	--	---	--

4. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина «Организация работы малых групп» относится к Б1.О.40 образовательной программы по направлению подготовки 06.05.01 Биоинженерия и биоинформатика (уровень специалитета) и осваивается:

- по очной форме обучения в 3 семестре;

5. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Общий объем дисциплины (модуля) составляет 2 зачетных единиц, 72 часа.

Очная форма обучения

Вид учебной работы	Всего, час.	3 семестр
Общий объем дисциплины	72	72
Контактная работа (аудиторная):	32,1	32,1
лекции	16	16
занятия семинарского типа, в том числе:	-	-
семинары	-	-
коллоквиумы	-	-
практические занятия	16	16
практикумы	-	-
лабораторные работы	-	-
другие виды контактной работы		
Контактная работа (внеаудиторная)		
Самостоятельная работа обучающихся:	39,9	39,9
изучение теоретического курса	15,9	15,9
выполнение домашних заданий (РГР, решение задач, реферат, эссе и другое)	24	24
курсовое проектирование	-	-
другие виды самостоятельной работы	-	-
Промежуточная аттестация:	-	-
зачет	0,1	0,1
экзамен	-	-
другие виды промежуточной аттестации	-	-

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Разделы дисциплины (модуля):

№ раздела	Наименование раздела	Очная форма				ИДК
		Лекции, час.	Занятия семинарского типа, час.		СРС, час.	
			семинары практические занятия и др.	практикумы , лабораторные работы		
1.	Теоретические основы организации работы малых групп	2	2	-	9,9	УК-3
2.	Менеджмент персонала в современной организации	2	2	-	10	УК-3
3.	Управление поведением человека	2	2	-	10	УК-3
4.	Оценка эффективности работы малых групп	2	2	-	10	УК-3
Итого:		8	8		39,9	-

Содержание дисциплины (модуля) по видам занятий:

Лекционные занятия

№ раздела	Наименование раздела дисциплины	Тема лекции	Объём, час.
1.	Теоретические основы организации работы малых групп	Малая группа как объект управления.	4
2.	Менеджмент персонала в современной организации	Кадровое, информационное, техническое и правовое обеспечение системы управления персоналом.	4
3.	Управление поведением человека	Мотивация поведения в процессе трудовой деятельности.	4
4.	Оценка эффективности работы малых групп	Оценка эффективности управления персоналом	4

Занятия семинарского типа

№ раздела	Наименование раздела дисциплины	Тема занятия, краткое содержание	Объем, час.
1.	Теоретические основы организации работы малых групп	Место и роль организации и управления малой группой в системе менеджмента предприятия. Принципы управления малыми группами.	4
2.	Менеджмент персонала в современной организации	Функциональное разделение труда и организационная структура малой группы. Анализ кадрового потенциала организации для создания малых групп. Стиль управления и эффективность руководства командой. Командная стратегия. Принципы и методы организации командной деятельности.	4
3.	Управление поведением человека	Перемещение, работа с кадровым резервом, планирование деловой карьеры в малой группе. Подбор, профориентация и деловая оценка персонала.	4
4.	Оценка эффективности работы малых групп	Конкурентные преимущества малых групп. Показатели эффективности малых групп.	4

Самостоятельная работа обучающегося

№ раздела	Наименование раздела дисциплины	Тема занятия	Вид СРС	Объем, час.
1.	Теоретические основы организации работы малых групп	Персонал предприятия как объект управления. Место и роль управления персоналом в системе управления предприятием. Принципы управления персоналом.	Изучение теоретического материала. Изучение материалов, размещенных на Портале Академии. Подготовка к практическим занятиям	9,9
2.	Менеджмент персонала в современной организации	Функциональное разделение труда и организационная структура службы управления персоналом. Кадровое, информационное, техническое и правовое обеспечение системы управления персоналом. Анализ кадрового потенциала организации. Стиль управления и эффективность руководства командой. Командная стратегия. Принципы и методы организации командной деятельности.	Изучение теоретического материала. Изучение материалов, размещенных на Портале Академии. Подготовка к практическим занятиям	10
3.	Управление поведением человека	Перемещение, работа с кадровым резервом, планирование деловой карьеры. Подбор, профориентация и деловая оценка персонала. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала. Мотивация поведения в процессе трудовой деятельности.	Изучение теоретического материала. Изучение материалов, размещенных на Портале Академии. Подготовка к практическим занятиям	10
4.	Оценка эффективности работы малых групп	Конкурентные преимущества малых групп. Показатели эффективности малых групп.	Изучение теоретического материала. Изучение материалов, размещенных на Портале Академии. Подготовка к практическим занятиям	10

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Перечень основной и дополнительной литературы:

Основная литература:

1. Основы управления персоналом: учебник / Полевой С.А., под ред., Корнеева И.В., Мухин К.Ю., Аверин А.В., Жидиков В.В., Погодина Т.В., Трифонов И.В., Трифонов П.В., Череповская Н.А. – Москва: КноРус, 2020. – 256 с. – (бакалавриат и специалитет). – ISBN 978-5-406-07662-0. – URL: <https://book.ru/book/934187> (дата обращения: 25.05.2023). – Текст: электронный.
2. Белый, Е.М. Управление персоналом (с практикумом): учебник / Белый Е.М. – Москва: КноРус, 2019. – 262 с. – (бакалавриат и специалитет). – ISBN 978-5-406-06787-1. – URL: <https://book.ru/book/931302> (дата обращения: 5.06.2023). – Текст: электронный.
3. Емельянович, А.А. Управление персоналом. Базовый курс: учебное пособие / Емельянович А.А. – Москва: Русайнс, 2019. – 194 с. – ISBN 978-5-4365-4555-4. – URL: <https://book.ru/book/935660> (дата обращения: 5.06.2023). – Текст: электронный.
4. Лыскова, И.Е. Управление персоналом: учебник / Лыскова И.Е., Рудакова О.С. – Москва: КноРус, 2019. – 188 с. – (бакалавриат). – ISBN 978-5-406-07163-2. – URL: <https://book.ru/book/933759> (дата обращения: 20.06.2023). – Текст: электронный.

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

№	Наименование	Ссылка на ресурс	Доступность
Информационно-справочные системы			
1	Единая межведомственная информационно-статистическая система	http://www.fedstat.ru/organiz	Свободный доступ
Электронно-библиотечные системы			
1	Электронно-библиотечная система «Лань»	https://e.lanbook.com	Для авториз. пользователей
2	РУКОНТ: национальный цифровой ресурс: межотраслевая электронная библиотека	https://rucont.ru	Для авториз. пользователей
3	Электронно-библиотечная система «ZNANIUM.COM»	https://znanium.com	Режим доступа: для авториз. пользователей
Профессиональные базы данных			
1	Аналитический центр Минсельхоза России	https://mcxacc.ru	Свободный доступ
2	Федеральное государственное бюджетное учреждение «Центр Агроаналитики»	https://specagro.ru/	Свободный доступ
3	Федеральная таможенная служба России	https://customs.gov.ru/	Свободный доступ
4	Федеральная служба государственной статистики	https://rosstat.gov.ru/	Свободный доступ
5	Центр рыночной информации АПК	https://cri.mcx.ru	Свободный доступ
Ресурсы ФГБОУ ВО МГАВМиБ – МВА им. К.И. Скрябина			
	Образовательный портал МГАВМиБ - МВА имени К.И.	https://portal.mgavm.ru/login/index.php	Режим доступа:

	Скрябина		для авториз. пользователей
--	----------	--	----------------------------

Методическое обеспечение:

1. Коммуникации и конфликты управления: учебное пособие / О.В. Лисейкина, О.А. Яковлева, Ю.Б. Миндлин, М.В. Новиков; МГАВМиБ им. К.И.Скрябина. - М. : «Научные технологии», 2022. - Электрон. версия печ. публикации: ~Б. ц. - Текст : электронный.

7. ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

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

№	Наименование	Правообладатель ПО (наименование владельца ПО, страна)	Доступность (лицензионное, свободно распространяемое)	Ссылка на Единый реестр российских программ для ЭВМ и БД (при наличии)
1.	Операционная система UBLinux	ООО «Юбитех», Российская Федерация	Свободно распространяемое	https://reestr.digital.gov.ru/reestr/307624/
2.	Офисные приложения AlterOffice	ООО «Алми Партнер», Российская Федерация	Свободно распространяемое	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 СРЕДСТВА

Оценочные средства для проведения текущего и промежуточного контроля знаний по дисциплине (модулю) «Организация работы малых групп» представлены в виде фонда оценочных средств (далее – ФОС) в Приложении к настоящей рабочей программе дисциплины (модуля).

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 (№ 432)	Рабочее место преподавателя, рабочие места обучающихся, учебная доска, комплект мультимедийного оборудования (экран, проектор, компьютер, подключенный к сети «Интернет» и обеспеченный доступом в электронную информационно-образовательную среду ФГБОУ ВО МГАВМиБ – МВА имени К.И. Скрябина)
2.	Учебная аудитория для проведения учебных занятий, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения (№ 436)	Рабочее место преподавателя, рабочие места обучающихся, учебная доска, комплект специализированной мебели, комплект мультимедийного оборудования (экран, проектор, компьютер, подключенный к сети «Интернет» и обеспеченный доступом в электронную информационно-образовательную среду ФГБОУ ВО МГАВМиБ – МВА имени К.И. Скрябина), компьютеры – 10 шт. Автоматизированные рабочие места обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду университета, выходом в информационно-коммуникационную сеть «Интернет», обеспечены контентной фильтрацией, специализированным программным обеспечением

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
текущего контроля / промежуточной аттестации обучающихся
при освоении ОПОП ВО, реализующей ФГОС ВО

Кафедра
Экономики и цифровых технологий в АПК

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Организация работы малых групп

Специальность

06.05.01 Биоинженерия и биоинформатика

Профиль подготовки

Генетика и селекция сельскохозяйственных животных

Уровень высшего образования

Специалитет

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 форме зачета.

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
УК-3			
Знает принципы и подходы к управлению персоналом. В рамках обозначенной проблемы, формулирует цель, задачи, актуальность, значимость, ожидаемые результаты и возможные сферы их применения.	Глубокое знание принципов и подходов к управлению персоналом. В рамках обозначенной проблемы, формулирует цель, задачи, актуальность, значимость, ожидаемые результаты и возможные сферы их применения.	Отлично	Высокий
	Знает принципы и подходы к управлению персоналом. В рамках обозначенной проблемы, формулирует цель, задачи, актуальность, значимость, ожидаемые результаты и возможные сферы их применения.	Хорошо	Повышенный
	Фрагментарно знает принципы и подходы к управлению персоналом, не точно формулирует цель, задачи, актуальность, значимость, ожидаемые результаты и возможные сферы их применения.	Удовлетворительно	Пороговый
	Не знает принципы и подходы к управлению персоналом. Не может формулировать цель, задачи, актуальность, значимость, ожидаемые результаты и возможные сферы их применения.	Неудовлетворительно	Не сформирован
Умеет планировать результаты и выстраивать последовательность действий по достижению результатов.	Глубокое умение планировать результаты и выстраивать последовательность действий по достижению результатов.	Отлично	Высокий
	Умение планировать результаты и выстраивать последовательность действий по достижению результатов.	Хорошо	Повышенный
	Частичное умение планировать результаты и выстраивать последовательность действий по достижению результатов	Удовлетворительно	Пороговый
	Не умение планировать результаты и выстраивать последовательность действий по достижению результатов	Неудовлетворительно	Не сформирован
Владеет навыками управления персоналом для целей повышения эффективности профессиональной деятельности.	Хорошее владение навыками управления персоналом для целей повышения эффективности профессиональной деятельности.	Отлично	Высокий
	Владение навыками управления персоналом для целей повышения эффективности профессиональной деятельности.	Хорошо	Повышенный
	Фрагментарное владение управления персоналом для целей повышения эффективности профессиональной деятельности.	Удовлетворительно	Пороговый

	Не владеет навыками управления персоналом для целей повышения эффективности профессиональной деятельности.	Неудовлетворительно	Не сформирован
--	--	---------------------	----------------

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.	Теоретические основы организации работы малых групп	1. Опрос 2. Тест	1. Банк вопросов к опросу 2. Банк тестовых заданий	УК-3
2.	Менеджмент персонала в современной организации	1. Опрос 2. Тест	1. Банк вопросов к опросу 2. Банк тестовых заданий	УК-3
3.	Управление поведением человека	1. Опрос 2. Тест	1. Банк вопросов к опросу 2. Банк тестовых заданий	УК-3
4.	Оценка эффективности работы малых групп	1. Опрос 2. Тест	1. Банк вопросов к опросу 2. Банк тестовых заданий	УК-3

Промежуточная аттестация:

Способ проведения промежуточной аттестации:

- зачет проводится в 3 семестре 2 курса;

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

1. Банк вопросов тестовых заданий
2. Банк вопросов к зачету

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 – 20 шт. (Приложение 1);
- комплект тестовых заданий по дисциплине – 20 шт. (Приложение 2).

Оценочные материалы для промежуточной аттестации

- комплект вопросов к зачету по дисциплине – 48 шт. (Приложение 3).

**Комплект вопросов для опроса по дисциплине (модулю)
Перечень контрольных вопросов для оценки компетенций (УК-3)**

1. Теоретические основы управления персоналом

1. Персонал предприятия как объект управления.
2. Место и роль малой группы на предприятии.
3. Принципы управления малой группой.
4. Оперативное Управление персоналом в малой группе.
5. Особенности и правила функционирования малой группы.

2. Менеджмент персонала в современной организации

1. Календарно-сетевое планирование и управление. Основные понятия и характеристика методов.
2. Функциональное разделение труда и организационная структура службы управления персоналом.
3. Кадровое, информационное, техническое и правовое обеспечение системы управления персоналом.
4. Анализ кадрового потенциала организации для создания малых групп.
5. Мотивация поведения в малой группе.

3. Управление поведением человека

1. Перемещение, работа с кадровым резервом, планирование деловой карьеры.
2. Подбор, профориентация и деловая оценка персонала малой группы.
3. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала.
4. Мотивация поведения в процессе трудовой деятельности.
5. Анализ кадрового потенциала организации

4. Оценка эффективности управления персоналом

1. Разработка планов управления персоналом.
2. Руководство и управление персоналом.
3. Мониторинг в управлении персоналом.
4. Основные показатели эффективности работы малой группы.
5. Основные показатели эффективности менеджмента.

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)

Тестовые задания для оценки компетенций (УК-3)

1. Укажите наиболее точное определение понятия «малых групп»:

- а) личный состав организации;
- б) личный состав организации, представляющий собой группу по профессиональным признакам;
- в) личный состав организации, включающий всех наемных работников, а также работающих собственников и совладельцев;

2. Основными характеристиками малых групп являются:

- а) численность;
- б) структура;
- в) уровень образования;
- г) размер оплаты труда.

3. Соотношение работников различного уровня квалификации, необходимого для выполнения определенных трудовых функций называется:

- а) квалификационной структурой персонала;
- б) профессиональной структурой персонала;
- в) структурой персонала по стажу;

4. Экономические методы управления персоналом относятся к ?

- а) методам принуждения;
- б) методам убеждения;
- в) методам побуждения.

5. Разработка кадровой политики и стратегии управления персоналом, анализ кадрового потенциала, анализ рынка труда и т.д. Это характеристика подсистемы системы управления персоналом:

- а) планирования и маркетинга персонала;
- б) управления трудовыми отношениями;
- в) управления развитием персонала;
- г) информационного обеспечения системы управления персоналом.

6. «Разработка систем оплаты труда; разработка форм участия персонала в прибылях и капитале; разработка форм морального поощрения персонала и т.п.». Какая из подсистем системы управления персоналом должна выполнять перечисленные функции?

- а) подсистема управления социальным развитием;
- б) подсистема управления мотивацией поведения персонала;
- в) подсистема управления трудовыми отношениями;
- г) подсистема планирования и маркетинга персонала.

7. К основным факторам, определяющим направление кадровой стратегии нельзя отнести:

- а) организационно-правовая форма предприятия;
- б) стратегия организации;
- в) размер организации;
- г) финансовая стабильность/нестабильность организации.

8. При отборе кандидатов на вакантную должность рекомендуется использовать следующий документ:

- а) квалификационную характеристику должности;
- б) должностную инструкцию;
- в) личностную спецификацию.

9. Какая из приведенных стратегий не является кадровой стратегией?

- а) разработка основ будущей кадровой политики организации;
- б) определение целей организации и индивидуальных целей работников;
- в) создание возможности должностного и профессионального продвижения работников;
- г) обеспечение развития кадров для выполнения работ новой квалификации и адаптации их знаний к изменяющимся условиям производства.

10. Главная задача службы управления персоналом:

- а) обеспечение соответствия качественных и количественных характеристик персонала целям организации;
- б) обеспечение персонала организации условиями труда оптимальными для повышения производительности труда;
- в) обеспечение организации кадрами, их эффективное использование, профессиональное и социальное развитие.

11. К уровням кадрового планирования не относится:

- а) оперативное планирование;
- б) финансовое планирование;
- в) стратегическое планирование;
- г) тактическое планирование;
- д) целевое планирование.

12. Планирование деловой карьеры включает в себя:

- а) организацию горизонтального и вертикального продвижения сотрудника по системе должностей или рабочих мест;
- б) организацию горизонтального продвижения сотрудника по системе должностей или рабочих мест;
- в) организацию вертикального продвижения сотрудника по системе должностей или рабочих мест.

13. Принципами кадрового планирования являются:

- а) экономичность;
- б) перспективность;
- в) простота формулировки целей и задач планирования;
- г) гибкость.

18. Маркетинг персонала – это:

- а) вид управленческой деятельности, направленный на найм, отбор, подбор и оценку персонала;
- б) вид управленческой деятельности, направленной на долговременное обеспечение организации человеческими ресурсами;
- в) вид управленческой деятельности, направленный на изучение рынка труда региона.

14. Объектами коммуникационной функции маркетинга персонала не являются:

- а) сотрудники организации;
- б) рынок труда;
- в) производственные посредники организации;
- г) конкуренты организации.

15. Планирование потребности в кадрах учитывает:

- а) все изменения в составе коллектива;
- б) только введение дополнительных должностей;
- в) введение дополнительных должностей и замещение предусмотренных вакансий.

16. Общими принципам отбора персонала для малых групп являются:

- а) равный доступ любого человека в организацию, чьи характеристики соответствуют требованиям;

- б) соблюдение законодательных и этических норм;
- в) ориентация на слабые, а не сильные стороны человека;
- г) отказ в приеме новых сотрудников, если в них нет необходимости.

17. Принципам подбора малых групп являются

- а) принцип экономичности;
- б) принцип сменяемости;
- в) принцип соответствия;
- г) принцип перспективности.

18. Среди перечисленных форм выберите формы, не имеющие отношение к профориентации:

- а) профессиональная информация;
- б) профессиональная пропаганда;
- в) профессиональное обучение;
- г) профессиональный отбор.

19. Какие методы не относятся к методам обучения персонала вне рабочего места?

- а) подготовка в проектных группах;
- б) деловые игры;
- в) производственный инструктаж;
- г) конференции и семинары.

20. К социальным результатам управления персоналом в разрезе подсистемы развития персонала относятся:

- а) развитие индивидуальных способностей работников;
- б) овладение социокультурными нормами организации;
- в) соблюдение этических норм взаимоотношений;
- г) формирование чувства причастности работника к делам организации.

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 зачету по дисциплине (модулю)
Вопросы к экзамену для оценки компетенций (УК-3)

1. Понятие, предмет и сущность управления персоналом
2. Признаки и характеристики малых групп.
3. Численность и структура малых групп.
4. Экономическая концепция управления малой группой.
5. Органическая концепция управления персоналом.
6. Гуманистическая концепция управления персоналом.
7. Понятие и структура концепции управления персоналом.
8. Понятие и сущность принципов управления персоналом.
9. Понятие методов управления персоналом.
10. Административные методы управления персоналом.
11. Экономические методы управления персоналом.
12. Социально-психологические методы управления персоналом в малой группе.
13. Понятие, сущность и назначение системы управления персоналом.
14. Структура и принципы построения системы управления персоналом.
15. Количественный и качественный состав кадровой службы.
16. Понятие и сущность стратегии управления персоналом.
17. Типы стратегий управления малой группой.
18. Понятие и содержание кадровой политики организации.
19. Цели и задачи кадровой политики организации.
20. Понятие и сущность кадрового планирования.
21. Цели и задачи кадрового планирования.
22. Понятие и сущность маркетинга персонала.
23. Понятие и назначение планирования потребности в персонале.
24. Виды и этапы планирования потребности в персонале.
25. Методы определения количественной потребности в персонале.
26. Понятие и назначение найма персонала.
27. Источники найма персонала, их достоинства и недостатки.
28. Понятие деловой оценки персонала.
29. Задачи и результаты деловой оценки персонала.
30. Порядок регламентации приема на работу.
31. Понятие и задачи подбора персонала для работы в малой группе.
32. Понятие и задачи расстановки персонала.
33. Понятие и содержание аттестации.
34. Технология проведения аттестации.
35. Понятие, цели и задачи профориентации.
36. Формы профориентационной работы и профотбора.

37. Понятие, сущность, цели и задачи трудовой адаптации персонала.
38. Общая и специальная программа трудовой адаптации персонала.
39. Понятие, сущность, цели и задачи организации труда персонала.
40. Улучшение условий труда.
41. Понятие, цели и задачи обучения персонала.
42. Формы обучения персонала.
43. Планирование деловой карьеры.
44. Понятие и типы служебно-профессионального продвижения работников.
45. Теории мотивации.
46. Классификация видов и методов мотивации.
47. Понятие и функции заработной платы.
48. Понятие трудового конфликта и методы управления конфликтом.

Критерии оценивания учебных действий обучающихся при проведении зачета

Отметка	Критерии оценивания
зачтено	обучающийся показал знания основных положений учебной дисциплины, умение решать конкретные практические задачи, предусмотренные рабочей программой, ориентироваться в рекомендованной справочной литературе, умеет правильно оценить полученные результаты расчетов или эксперимента
не зачтено	при ответе обучающегося выявились существенные пробелы в знаниях основных положений учебной дисциплины, неумение с помощью преподавателя получить правильное решение конкретной практической задачи из числа предусмотренных рабочей программой учебной дисциплины