

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«СМОЛЕНСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННАЯ АКАДЕМИЯ»

Лазько О.В.

ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ АПК

методические рекомендации
для организации самостоятельной работы студентов

Смоленск 2019

УДК 338.242(075.5)
ББК 65.291.6.32-21 я81
...

Рецензент:

Чулкова Г.В., к.э.н., доцент кафедры экономики и бухгалтерского учета
ФГБОУ ВО Смоленская ГСХА

Лазько Ольга Васильевна

Экономика и управление персоналом на предприятиях АПК: методические рекомендации для организации самостоятельной работы студентов / О.В. Лазько – Смоленск: ФГБОУ ВО Смоленская ГСХА, 2019. – 42с.

Методические рекомендации содержат основные положения по организации, выполнению и контролю самостоятельной работы студентов направления подготовки 38.04.01 Экономика. Методические рекомендации предназначены для студентов, изучающих дисциплину «Экономика и управление персоналом на предприятиях АПК».

Печатается по решению Методического совета ФГБОУ ВО Смоленская ГСХА
(протокол №9 от 26 марта 2019 года)

©Лазько О.В., 2019
©Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего
образования «Смоленская государственная
сельскохозяйственная академия», 2019

Оглавление

1. Организационные основы изучения дисциплины	4
2. Структура и содержание разделов дисциплины	6
Раздел 1. Система управления персоналом и характеристики движения трудовых ресурсов	6
Раздел 2. Мотивация труда и занятость населения на предприятиях и организациях АПК	11
3. Методические рекомендации по организации самостоятельной работы студентов	15
3.1 Виды самостоятельной работы	15
3.2 Формы самостоятельной работы	18
3.3 Темы для самостоятельного изучения	23
3.4 Задания для самостоятельного выполнения	24
4. Система контроля успеваемости	28
4.1 Устный опрос	28
4.2 Реферат	34
4.3 Тест	36
Рекомендуемая литература	41

1. Организационные основы изучения дисциплины

1.1 Цель и задачи дисциплины

Дисциплина «Экономика и управление персоналом на предприятиях АПК» входит в вариативную часть дисциплин и направлена на обучение студентов магистратуры теоретическим и практическим основам экономики и управления персоналом в АПК, методам руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, экономическими службами и подразделениями на предприятиях и организациях различных форм собственности, в органах государственной и муниципальной власти, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения.

Цель: формирование системных знаний и представлений о социально-экономических отношениях в сфере труда и управления персоналом в условиях рынка, сущности, принципах и направлениях реализации политики занятости населения; содействие развитию глубокого логического мышления в области кадровой политики, научной организации, нормирования и оплаты труда.

Задачами дисциплины являются:

- подготовить студентов к самостоятельной постановке и осмысленному решению задач в области новых социально-трудовых отношений в условиях трансформации экономики, в том числе в сельском хозяйстве, о готовности к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала;
- расширить знания студентов о механизме реализации кадровой политики, политики занятости населения на современном этапе и руководстве коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;

- познакомить студентов с методами руководства экономическими службами и подразделениями на предприятиях и организациях различных форм собственности, в органах государственной и муниципальной власти, содержанием и элементами научной организации управленческого труда, принципами и методами нормирования труда, их особенностями в сельском хозяйстве.

1.2 Требования к уровню освоения содержания дисциплины

В результате освоения дисциплины студент должен:

знать:

- закономерности функционирования современной экономики труда и управления персоналом в организациях АПК различных форм собственности, в органах государственной и муниципальной власти;
- направления кадровой политики и государственного регулирования в сфере труда и занятости;
- методы руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, экономическими службами и подразделениями на предприятиях и организациях различных форм собственности, в органах государственной и муниципальной власти;
- основные понятия, категории, инструменты и особенности воспроизводства трудовых ресурсов в сельском хозяйстве;
- особенности трудовых теорий мотивации, представлений о труде в основных экономических школах;

уметь:

- 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;
- выявлять методы руководства экономическими службами и

подразделениями на предприятиях и организациях различных форм собственности, в органах государственной и муниципальной власти;

- рассчитывать на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы показатели численности, динамики и структуры трудовых ресурсов, уровня безработицы, производительности труда, дифференциации доходов;

владеть:

- методами критического анализа и оценки современных научных достижений при решении задач в сфере экономики труда и управления персоналом на предприятиях и организациях АПК;

- методами руководства экономическими службами и подразделениями на предприятиях и организациях различных форм собственности, в органах государственной и муниципальной власти;

- анализом явлений и процессов в сфере управления персоналом с помощью стандартных теоретических и графических моделей, направленных на саморазвитие, самореализацию, использование творческого потенциала персонала организации АПК.

2. Структура и содержание разделов дисциплины

Раздел 1. Система управления персоналом и характеристики движения трудовых ресурсов

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,
- изучение методик оценки качества, производительности и интенсивности труда,
- изучение основных составляющих системы управления персоналом, методов руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности.

Перечень учебных элементов раздела 1:

1.1. Предмет экономики и управления персоналом

Предмет экономики и управления персоналом и роль в подготовке магистра. Связь курса с современными экономическими теориями и их приложениями. Структура курса, обзор методов дисциплины. Профессиональные задачи менеджера. 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

Движение и мобильность кадров на предприятиях и организациях 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. Планирование рабочего времени руководителей и специалистов сельскохозяйственных организаций. График рабочего дня и рабочей недели.

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. Годовой коэффициент сезонности труда.

1.3. Управление процессами производительности труда

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 овеществлённый 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 на предприятиях и организациях АПК

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,
- изучение регуляторов рынка труда,
- умение интерпретировать проявления содержательных и процессных теорий мотивации на конкретных примерах,
- умение анализировать основные составляющие потребительских бюджетов, методы государственного регулирования доходов населения,

занятости населения, принципы решения социальных проблем и реализации творческого потенциала трудового коллектива.

Перечень учебных элементов раздела 2

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: 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. Бестарифная формы оплата труда. 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, транзакционные и постоянные издержки.

2.3. Социальная политика и занятость населения

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 формирование 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.

3. Методические рекомендации по организации самостоятельной работы студентов

3.1 Виды самостоятельной работы

Условно самостоятельную работу студентов по цели можно разделить на базовую и дополнительную.

Базовая самостоятельная работа (БСР) обеспечивает подготовку студента к текущим контактным занятиям и контрольным мероприятиям для

всех дисциплин учебного плана. Результаты этой подготовки проявляются в активности студента на занятиях и в качестве выполненных тестовых заданий, сделанных докладов и других форм текущего контроля. БСР может включать следующие виды работ:

- работа с лекционным материалом, предусматривающая проработку конспекта лекций и учебной литературы;
- поиск (подбор) и обзор литературы и электронных источников информации по индивидуально заданной проблеме курса;
- выполнение домашнего задания или домашней контрольной работы, предусматривающих решение задач, выполнение упражнений и выдаваемых на практических занятиях;
- изучение материала, вынесенного на самостоятельную проработку;
- практикум по учебной дисциплине с использованием программного обеспечения;
- подготовка к лабораторным работам, практическим занятиям;
- подготовка к научной дискуссии;
- подготовка к зачету и аттестациям;
- написание реферата (эссе, доклада, научной статьи) по заданной проблеме.

Дополнительная самостоятельная работа (ДСР) направлена на углубление и закрепление знаний студента, развитие аналитических навыков по проблематике учебной дисциплины. ДСР может включать следующие виды работ:

- подготовка к промежуточной аттестации;
- исследовательская работа и участие в научных конференциях молодых учёных, семинарах и олимпиадах;
- анализ научной публикации по заранее определённой преподавателем теме;

- анализ статистических и фактических материалов по заданной теме, проведение расчетов, составление схем и моделей на основе статистических материалов.

Студент, приступающий к изучению учебной дисциплины, получает информацию обо всех видах самостоятельной работы по курсу с выделением **базовой самостоятельной работы (БСР)** и **дополнительной самостоятельной работы (ДСР)**, в том числе по выбору.

Виды заданий для самостоятельной работы:

- **для овладения знаниями:** чтение текста (учебника, первоисточника, дополнительной литературы); составление плана текста; графическое изображение структуры текста; конспектирование текста; работа со словарями и справочниками; работа с нормативными документами; учебно-исследовательская работа; использование аудио- и видеозаписей; компьютерной техники, Интернет и др.;
- **для закрепления и систематизации знаний:** работа с конспектом лекции (обработка текста); повторная работа над учебным материалом (учебника, первоисточника, дополнительной литературы, аудио- и видеозаписей); составление плана и тезисов ответа; составление таблиц для систематизации учебного материала; изучение нормативных материалов; ответы на контрольные вопросы; аналитическая обработка текста (аннотирование, рецензирование, реферирование, конспект, анализ и др.); подготовка сообщений к выступлению на семинаре, конференции; подготовка рефератов, докладов; составление библиографии; тестирование;
- **для формирования умений:** решение задач и упражнений по образцу; решение вариантных задач и упражнений; решение ситуационных производственных (профессиональных) задач; подготовка к деловым играм; проектирование и моделирование разных видов и компонентов профессиональной деятельности; экспериментальная работа; рефлексивный анализ профессиональных умений с использованием аудио- и видеотехники.

3.2 Формы самостоятельной работы

Самостоятельная работа студентов складывается из: самостоятельной работы в учебное время, самостоятельной работы во внеурочное время, самостоятельной работы в Интернете.

Формы самостоятельной работы студентов в учебное время

1. *Работа на лекции.* Составление или слежение за планом чтения лекции, проработка конспекта лекции, дополнение конспекта рекомендованной литературой. В лекциях – вопросы для самостоятельной работы, указания на источник ответа в литературе. В ходе лекции возможны так называемые **«вкрапления» – выступления**, сообщения студентов по отдельным вопросам плана. **Опережающие задания** для самостоятельного изучения фрагментов будущих тем занятий, лекций (в статьях, учебниках и др.). Важнейшим средством активизации стремления к самостоятельной деятельности являются активные технологии обучения. В этом плане эффективной формой обучения являются **проблемные лекции**. Основная задача лектора в этом случае – не столько передать информацию, сколько приобщить слушателей к объективным противоречиям развития научного знания и способам их разрешения. Функция студента – не только переработать информацию, но и активно включиться в открытие нового для себя знания.

2. *Работа на практических занятиях.* **Научная дискуссия** образуется как процесс диалогического общения участников, в ходе которого происходит формирование практического опыта совместного участия в обсуждении и разрешении теоретических и практических проблем. Студент учится выражать свои мысли в докладах и выступлениях, активно отстаивать свою точку зрения, аргументированно возражать, опровергать ошибочную позицию сокурсника. Данная форма работы позволяет повысить уровень интеллектуальной и личностной активности, включенности в процесс учебного познания.

Анализ конкретных ситуаций – один из наиболее эффективных и распространенных методов организации активной познавательной

деятельности обучающихся. Метод анализа конкретных ситуаций развивает способность к анализу жизненных и профессиональных задач. Сталкиваясь с конкретной ситуацией, обучающийся должен определить: есть ли в ней проблема, в чем она состоит, определить свое отношение к ситуации, предложить варианты решения проблемы.

Метод проектов. Для реализации этого метода важно выбрать тему, взятую из реальной жизни, значимую для студента, для решения которой необходимо приложить имеющиеся у него знания и новые знания, которые еще предстоит получить. Выбор темы преподаватель и студент осуществляют совместно, раскрывают перспективы исследования, вырабатывают план действий, определяют источники информации, способы сбора и анализа информации. В процессе исследования преподаватель опосредованно наблюдает, дает рекомендации, консультирует. После завершения и представления проекта студент участвует в оценке своей деятельности.

Формы самостоятельной работы студентов во внеучебное время

1. Конспектирование. Существуют два разных способа конспектирования – непосредственное и опосредованное.

Непосредственное конспектирование – это запись в сокращенном виде сути информации по мере её изложения. При записи лекций или по ходу дискуссии этот способ оказывается единственно возможным, так как и то и другое разворачивается у вас на глазах и больше не повторится.

Опосредованное конспектирование начинают лишь после прочтения (желательно – перечитывания) всего текста до конца, после того, как будет понятен общий смысл текста и его внутренние содержательно-логические взаимосвязи. Сам же конспект необходимо вести не в порядке его изложения, а в последовательности этих взаимосвязей: они часто не совпадают, а уяснить суть дела можно только в его логической, а не риторической последовательности. Естественно, логическую последовательность содержания можно понять, лишь дочитав текст до конца и осознав в целом его содержание.

При такой работе станет ясно, что в каждом месте для вас существенно, что будет заведомо перекрыто содержанием другого пассажа, а что можно вообще опустить. Естественно, что при подобном конспектировании придется компенсировать нарушение порядка изложения текста всякого рода пометками, перекрестными ссылками и уточнениями. Но в этом нет ничего плохого, потому что именно перекрестные ссылки наиболее полно фиксируют внутренние взаимосвязи темы. Опосредованное конспектирование возможно применять и на лекции, если перед началом лекции преподаватель будет раздавать студентам схему лекции (табличка, краткий конспект в виде основных понятий, алгоритмы и т. д.).

2. Реферирование литературы. Реферирование отражает, идентифицирует не содержание соответствующего произведения (документа, издания) вообще, а лишь **новое, ценное и полезное содержание** (приращение науки, знания).

3. Аннотирование книг, статей. Это предельно сжатое изложение основного содержания текста. Годится в особенности для поверхностной подготовки к коллоквиумам и семинарам, к которым задано проработать определенную литературу. Так же подходит для предварительных библиографических заметок «самому себе». Строится на основе конспекта, только очень краткого. В отличие от реферата дает представление не о содержании работы, а лишь о ее тематике. Аннотация строится по стандартной схеме: предметная рубрика (выходные данные; область знания, к которой относится труд; тема или темы труда); поглавная структура труда (или, то же самое, «краткое изложение оглавления»); подробное, поглавное перечисление основных и дополнительных вопросов и проблем, затронутых в труде.

Аннотация включает: характеристику типа произведения, основной темы (проблемы, объекта), цели работы и ее результаты; указывает, что нового несет в себе данное произведение в сравнении с другими, родственными ему по тематике и целевому назначению (при переиздании – что отличает данное издание от предыдущего). Иногда приводятся сведения об авторе

(национальная принадлежность, страна, период, к которому относится творчество автора, литературный жанр), основные проблемы и темы произведения, место и время действия описываемых событий. В аннотации указывается читательское назначение произведения печати.

4. Доклад, реферат, контрольная работа.

Доклад – вид самостоятельной работы, используется в учебных занятиях, способствует формированию навыков исследовательской работы, расширяет познавательные интересы, приучает практически мыслить. При написании доклада по заданной теме следует составить план, подобрать основные источники. Работая с источниками, следует систематизировать полученные сведения, сделать выводы и обобщения. К докладу по крупной теме привлекается несколько студентов, между которыми распределяются вопросы выступления.

Реферат – краткое изложение в письменном виде или в форме публичного доклада содержания научного труда или трудов, обзор литературы по теме. Это самостоятельная научно-исследовательская работа студента, в которой раскрывается суть исследуемой проблемы. Изложение материала носит проблемно-тематический характер, показываются различные точки зрения, а также собственные взгляды на проблему. Содержание реферата должно быть логичным. Объем реферата, как правило, от 10 до 20 машинописных страниц. Темы реферата разрабатывает преподаватель, ведущий данную дисциплину. Перед началом работы над рефератом следует наметить план и подобрать литературу. Прежде всего, следует пользоваться литературой, рекомендованной учебной программой, а затем расширить список источников, включая и использование специальных журналов, где имеется новейшая научная информация.

Допускается включение таблиц, графиков, схем, как в основном тексте, так и в качестве приложений.

Критерии оценки реферата: соответствие теме; глубина проработки материала; правильность и полнота использования источников; владение терминологией и культурой речи; оформление реферата.

Контрольная работа – одна из форм проверки и оценки усвоенных знаний, получения информации о характере познавательной деятельности, уровня самостоятельности и активности студентов в учебном процессе, эффективности методов, форм и способов учебной деятельности. Отличительной чертой письменной контрольной работы является большая степень объективности по сравнению с устным опросом. Для письменных контрольных работ важно, чтобы система заданий предусматривала как выявление знаний по определенной теме (разделу), так и понимание сущности изучаемых предметов и явлений, их закономерностей, умение самостоятельно делать выводы и обобщения, творчески использовать знания и умения.

При выполнении таких контрольных работ следует использовать предложенную основную литературу и подбирать дополнительные источники. Темы контрольных работ разрабатывает преподаватель, ведущий данную дисциплину. Ответы на вопросы должны быть конкретны, логичны, соответствовать теме, содержать выводы, обобщения и показывать собственное отношение к проблеме, где это уместно.

Самостоятельная работа в Интернете

Новые информационные технологии (НИТ) могут использоваться для:

- **поиска информации в сети** – использование web-браузеров, баз данных, пользование информационно-поисковыми и информационно-справочными системами, автоматизированными библиотечными системами, электронными журналами;
- **организации диалога в сети** – использование электронной почты, синхронных и отсроченных телеконференций.

Возможности новых информационных технологий.

Формы организации учебных занятий

1. Поиск и обработка информации

- написание реферата-обзора
- рецензия на сайт по теме
- анализ существующих рефератов в сети на данную тему, их

оценивание

- написание своего варианта плана лекции или ее фрагмента
- составление библиографического списка
- подготовка фрагмента практического занятия
- подготовка доклада по теме
- подготовка дискуссии по теме

2. Диалог в сети

- обсуждение состоявшейся или предстоящей лекции в списке

рассылки группы

- общение в синхронной телеконференции (чате) со специалистами
- или студентами других групп или вузов, изучающих данную тему
- обсуждение возникающих проблем в отсроченной телеконференции
- консультации с преподавателем и другими студентами через

отсроченную телеконференцию

3.3 Темы для самостоятельного изучения

Раздел 1. Система управления персоналом и характеристики движения трудовых ресурсов

1.1. Предмет экономики и управления персоналом

1.2. Движение кадров и использование рабочего времени

1.3. Управление процессами производительности труда

1.4. Методы управления персоналом

Раздел 2. Мотивация труда и занятость населения на предприятиях и организациях АПК

2.1. Теории и модели мотивации

2.2. Модели рынков труда, элементы и функции

2.3. Социальная политика и занятость населения

3.4 Задания для самостоятельного выполнения

Необходимо не только выбрать правильный вариант (варианты) теста, но и показать умение свободно ориентироваться в вопросе, использовать научную терминологию. Ответ полный. Выдвинутые положения аргументированы и иллюстрированы примерами. В ответе могут быть допущены неточности или незначительные ошибки, исправленные студентом в ходе уверенного ответа на дополнительные вопросы преподавателя.

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

4. 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

5. Основные составляющие структуры денежных доходов населения:

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

6. 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

7. 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

8. 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

9. 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

10. 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

11. 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

12. 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

13. 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

4. Система контроля успеваемости

При изучении дисциплины предусматривается система контроля успеваемости, которая позволяет реализовать непрерывную и комплексную систему оценивания учебных достижений студентов.

Непрерывность означает, что текущие оценки не усредняются (как в традиционной технологии), а непрерывно складываются на протяжении семестра при изучении каждого раздела дисциплины.

Комплексность означает учет всех форм учебной и творческой работы студента в течение семестра.

Контроль успеваемости направлен на повышение ритмичности и эффективности самостоятельной работы студентов. Он основывается на широком использовании элементов интерактивных занятий (таких как подготовка докладов и выступлений для участия в семинарах-диспутах, научных дискуссиях и т.п.) и заинтересованности каждого студента в получении более высокой оценки знаний по дисциплине.

4.1 Устный опрос

Устный опрос проводится в учебной аудитории в форме групповой беседы преподавателя с обучающимися после самостоятельного изучения студентами соответствующих тем с целью выяснения объема знаний студентов по изученному материалу. Вопросы для подготовки к устному опросу выдает преподаватель.

Раздел 1. Система управления персоналом и характеристики движения трудовых ресурсов

1. Почему трудом признается общественно признаваемая деятельность людей?
2. В чем отличие физического труда и интеллектуального?
3. Какие составляющие имеет труд?

4. Почему уравнилельное распределение создающих благ является тормозом экономического развития общества?
5. Почему труд необходим для развития человека и общества?
6. Какие основные трудовые концепции вы знаете?
7. В чем основной недостаток трудовой гипотезы антропосоционегеза?
8. В чем основное противоречие экономики, что является источником развития экономики?
9. В чем выражается рациональное экономическое поведение людей?
 - а. Как понимает человек «качество жизни»?
 - б. Как представлялась «модель человека» основоположниками экономической науки?
10. В чем отличие кейнсианского взгляда на «модель человека» от классиков?
11. Основная отличительная черта «модели человека» в марксизме?
12. В чем отличие современных представлений о «модели человека» от ей предшествующих?
13. Какие отличительные черты имеет «новая экономика»?
14. В чем заключаются основные характеристики человека труда, соответствующего «новой экономике» и создающего её?
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.

28. Какое значение «проблема бедности» имеет для России?

29. Назовите составляющие рынка труда.

30. Что понимается под субъектами рынка труда?

31. Что представляет собой инфраструктура рынка труда?

32. Как действует рыночный механизм спроса и предложения на рынке труда?

33. Что представляет собой законодательная и нормативная база рынка труда?

34. Что такое безработица?

35. Какие основные теории рынка труда вам знакомы?

36. Какие реальные модели современного рынка труда являются хрестоматийными?

37. В чем принципиальное отличие американской модели рынка труда от японской?

38. Есть ли связь между шведской моделью рынка труда и институциональной теорией рынка труда?

39. В чем особенности российского рынка труда?

40. Кто относится к экономически неактивному населению, а кто к экономически активному?

41. Охарактеризуйте принципы занятости в АПК.
42. Что такое полная занятость?
43. В чем особенности первичного и вторичного рынка труда? Какой рынок должен быть преобладающим в эффективной социально-экономической системе?
44. Что такое безработица? Какие теории безработицы вам знакомы?
45. Какие виды безработицы вы знаете? Дайте им характеристику.
46. Какая безработица из двух структурная или фрикционная, является более длительной?
47. Что такое скрытая безработица?
48. В чем выражается государственная поддержка безработных в АПК?
49. Какие основные направления борьбы с безработицей в АПК вы знаете?
50. Какие модели социальной защиты населения в Евросоюзе вы знаете?
51. В чем отличие англосаксонской модели от германской?
52. К какой модели тяготеет российская модель соцзащиты?
53. Какие основные задачи решает государственная служба занятости в РФ?

Раздел 2. Мотивация труда и занятость населения на предприятиях и организациях АПК

1. Что послужило толчком к развитию теории человеческого капитала и на чем она базируется?
2. Что относят к элементам человеческого капитала в АПК?
3. Как отличаются структуры национального богатства развитых и развивающихся стран?
4. В чем отличие понятий «трудовые ресурсы АПК» и «человеческий капитал АПК»?
5. Какие инвестиции увеличивают человеческий капитал?
6. В чем разница между положительным и отрицательным человеческим капиталом?

7. Какие синонимы имеются у термина «новая экономика»?
8. Какие характерные черты «новой экономики» вам известны?
9. Какие различия имеет старая и новая экономика в материальном производстве, применяемых технологиях? Что они приносят в здравоохранение, культуру, политику?
10. Что означает переход от технократической и антропоцентрической организации производства?
11. В чем выражается демократизация экономических отношений и в чем заключается новая этика труда?
12. Что означает замещение труда знаниями и опережающее развитие живого знания по сравнению с овеществленным?
13. Как понимать термин деструкция частной собственности?
14. Что означают термины «новый тип экономической власти» и «новые приоритеты личности и социума»?
15. Что такое «интеллектуальная активность в АПК» и какова ее роль в новой экономике?
16. Назовите составляющие интеллектуального капитала фирмы.
17. В чем сходство физического и интеллектуального капитала фирмы?
18. В чем отличие физического и интеллектуального капитала фирмы?
19. В чем причина затруднений в оценке элементов интеллектуального капитала с помощью стандартных методов бухгалтерского учета?
20. Какие методы оценки интеллектуального капитала вам известны?
21. Можно ли использовать метод капитализации доходов для эффекта от полученных знаний?
22. Назовите основные проблемы трудовых отношений в предприятиях АПК?
23. Что такое отчужденность труда и какие последствия имеет?
24. Что такое справедливость, какие основные принципы ее реализации вам известны, в каких сферах общественной жизни он чаще всего ощущается?
25. Что собой представляет девиантное поведение в сфере трудовых

отношений и как оно проявляется?

26. Что такое социальное партнерство, какие задачи оно решает?

27. При каких условиях может существовать социальное партнерство?

28. Назовите основные принципы социального партнерства в сфере АПК.

29. В чем суть трудового конфликта, его положительный и отрицательные стороны?

30. Какие модели социального партнерства вы можете назвать?

31. Какие особенности российской модели вам известны, сколько уровней она содержит и какие соглашения заключаются между сторонами?

32. Какие методы взаимодействия партнеров вам известны?

33. Что представляет собой механизм взаимодействия партнеров?

34. Назовите формы разрешения трудовых конфликтов.

35. Что такое трудовой потенциал предприятия АПК?

36. Назовите составляющие трудового потенциала работника?

37. От каких факторов зависит эффективность трудовой деятельности предприятия АПК?

38. Назовите состав работников сельскохозяйственного предприятия и какие функции они выполняют?

39. Какие принципы управления трудовым потенциалом предприятия АПК вам известны?

40. Какие целевые программы развития трудового потенциала АПК вы можете назвать?

41. Что вы знаете о механизме финансирования целевых программ?

42. Что такое условия труда и от каких факторов они зависят?

43. Какие факторы производственной среды формируют условия труда?

44. Как измеряется производительность труда на уровне предприятия АПК?

45. Как связаны трудоемкость продукции и производительность труда?

46. Назовите основные факторы роста производительности труда в сельском хозяйстве.

47. Что такое нормирование труда и какие цели оно преследует?

- 48.Какие принципы нормирования труда вам известны?
- 49.Назовите основные виды норм труда в сельском хозяйстве.
- 50.Какие методы нормирования труда вам известны?
- 51.Отражаются ли вопросы нормирования труда в договорах между работодателями и наемными работниками?
- 52.Что представляет собой микроэлементное нормирование труда и насколько оно распространено?
- 53.Что вам известно о зарубежном опыте нормирования труда?

4.2 Реферат

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 АПК. Место, роль и принципы управления персоналом в системе управления персоналом.
3. Методологические основы экономики и управления персоналом организации АПК
4. Принципы и методы управления персоналом
5. Кадровое планирование
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
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 АПК
6. Анализ кадрового потенциала
7. Профессиональная и организационная адаптация персонала
8. Оценка эффективности системы управления персоналом АПК
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

4.3 Тест

Тесты по дисциплине содержат основные вопросы по всем темам, включенным в рабочую программу дисциплины.

Студенту при тестировании предоставляется тестовое задание с вопросами. На каждый из них даны варианты ответа, один из которых правильный. Студенту необходимо выбрать правильный ответ из предложенных ему вариантов ответов.

Для выполнения теста отводится два академических часа.

По данной дисциплине для сдачи тестирования необходимо получить правильных ответов не менее 61%.

Оценка «отлично» ставится, когда студент правильно ответил на 14-15 вопросов;

Оценка «хорошо» ставится, когда студент правильно ответил на 12-13 вопросов;

Оценка «удовлетворительно» ставится, когда студент правильно ответил на 9-11 вопросов теста;

Оценка «неудовлетворительно» ставится, когда у студента правильных ответов 8 и менее.

Примерные задания итогового теста

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. 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 персоналом на предприятиях АПК – 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. 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

5. Какая прибыль необходима, чтобы остаться в аграрном 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. 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

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 предприятия АПК?

- 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

- 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

Рекомендуемая литература

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>
3. Лазько О.В. Управление в АПК / О.В. Лазько[Электронный ресурс]. – Изд. 2-ое. Смоленск. 2014. 42 с. Режим доступа: <http://ebs.rgazu.ru/index.php?q=node/4823>
4. Трофименкова, Е.В. Мотивация труда как фактор обеспечения экономического роста в аграрном производстве: монография. – Смоленск, 2012. – 157 с.

Учебное издание

Ольга Васильевна Лазько

Экономика и управление персоналом на предприятиях АПК

Методические рекомендации
для организации самостоятельной работы студентов

Количество печатных листов 2,7 п.л.

ФГБОУ ВО Смоленская ГСХА
214000, Смоленск, ул. Б.Советская, 10/2