

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ДЕПАРТАМЕНТ НАУЧНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ И ОБРАЗОВАНИЯ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Институт экономики и управление АПК

Кафедра государственного, муниципального  
управления и кадровой политики

**СОГЛАСОВАНО**

Директор ИЭиУ АПК Шапорова  
З.Е.

20.03.2023

**УТВЕРЖДАЮ**

Ректор Пыжикова Н.И.

24.03.2023

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Управленческий потенциал

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) Управление персоналом организации

Курс 2

Семестр 4

Форма обучения: очно-заочная

Квалификация выпускника: бакалавр

Красноярск, 2023



ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
УСИЛЕННОЙ КВАЛИФИЦИРОВАННОЙ  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

ВЫДАННОЙ: ФГБОУ ВО КРАСНОЯРСКИЙ ГАУ  
ВЛАДЕЛЕЦ: РЕКТОР ПЫЖИКОВА Н.И.  
ДЕЙСТВИТЕЛЕН: 16.03.2023 - 08.06.2024

Составители: Вяткина Г.Я., к.б.н.,

«22» февраля 2023 г.

Программа разработана в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль «Управление персоналом организации».

Программа обсуждена на заседании кафедры протокол № 6 «22» февраля 2023 г.

Зав. кафедрой Фомина Л.В., канд. с.-х. наук, доцент

«22» февраля 2023 г.

## **Лист согласования рабочей программы**

Программа принята методической комиссией Института экономики и управления АПК

протокол № 7 «20» марта 2023 г.

Председатель методической комиссии Института экономики и управления АПК Рожкова А.В., ст. преподаватель

«20» марта 2023 г.

Заведующий выпускающей кафедрой «Государственное, муниципальное управление и кадровая политика»  
Фомина Л.В., канд. к.с. - х.н., доцент

«22» февраля 2023 г.

## Оглавление

Аннотация.....	4
<b>1. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ .....</b>	<b>5</b>
<b>2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ .....</b>	<b>6</b>
<b>3. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ДАННЫЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....</b>	<b>7</b>
<b>4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....</b>	<b>7</b>
4.1. ТРУДОЁМКОСТЬ МОДУЛЕЙ И МОДУЛЬНЫХ ЕДИНИЦ ДИСЦИПЛИНЫ .....	7
4.2. СОДЕРЖАНИЕ МОДУЛЕЙ ДИСЦИПЛИНЫ.....	8
4.3. ЛЕКЦИОННЫЕ/ЛАБОРАТОРНЫЕ/ПРАКТИЧЕСКИЕ/СЕМИНАРСКИЕ ЗАНЯТИЯ.....	9
4.4. ЛАБОРАТОРНЫЕ/ПРАКТИЧЕСКИЕ/СЕМИНАРСКИЕ ЗАНЯТИЯ .....	10
4.5. САМОСТОЯТЕЛЬНОЕ ИЗУЧЕНИЕ РАЗДЕЛОВ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ САМОПОДГОТОВКИ К ТЕКУЩЕМУ КОНТРОЛЮ ЗНАНИЙ .....	12
4.5.1. Перечень вопросов для самостоятельного изучения и видов самоподготовки к текущему контролю знаний .....	12
<b>5. ВЗАИМОСВЯЗЬ ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ .....</b>	<b>12</b>
<b>6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ .....</b>	<b>12</b>
6.1. КАРТА ОБЕСПЕЧЕННОСТИ ЛИТЕРАТУРОЙ (ТАБЛИЦА 9).....	13
6.2. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ» (ДАЛЕЕ – СЕТЬ «ИНТЕРНЕТ»).....	16
6.3. ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ.....	16
Карта обеспеченности литературой (таблица 9) .....	18
<b>7. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И ЗАЯВЛЕННЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ.....</b>	<b>20</b>
<b>8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....</b>	<b>18</b>
<b>9. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ.....</b>	<b>21</b>
9.1. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ .....	20
9.2. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ .....	21
<b>ИЗМЕНЕНИЯ.....</b>	<b>22</b>

## **Аннотация**

Дисциплина «Управленческий потенциал» относится к дисциплинам по выбору части, формируемой участниками образовательных отношений учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом». Дисциплина реализуется в институте Экономики и управления АПК кафедрой ГМУ и КП.

В результате освоения дисциплины должны быть сформированы следующие компетенции:

Выпускник должен обладать следующими профессиональными компетенциями (ПК):

- способен организовать и провести оценку персонала (ПК – 2).

Содержание дисциплины включает в себя круг вопросов, связанных с формированием, развитием и оценкой управленческого потенциала организации. С использованием методов и инструментов проведения исследований в управлении управленческого потенциала организации.

Программой дисциплины предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости согласно содержанию рабочей программы и итоговый контроль в форме дифференцированного зачета.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 4 зачетные единицы, 144 часа.

### **1. Место дисциплины в основной образовательной программе:**

Дисциплина «Управленческий потенциал» включена в часть, формируемую участниками образовательных отношений, дисциплины по выбору: Б1.В.ДВ.10.01.

Реализация в дисциплине «Управленческий потенциал» требований ФГОС ВО, ОПОП ВО и Учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» должна формировать следующие профессиональные компетенции:

- способен организовать и провести оценку персонала (ПК – 2).

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных понятиями управленческий потенциал, умением диагностировать управленческий потенциал сотрудников организации и разрабатывать мероприятия по его развитию.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: чтение лекций, проведение практических занятий, самостоятельная работа студентов, консультации по наиболее сложным её проблемам.

Предшествующие курсы, на которых базируется дисциплина «Управленческий потенциал»: «Управление поколенческими различиями», «Эмоциональный интеллект», «Лидерство и управление командой», «Организационное поведение», «Управление персоналом организации: деятельность по развитию персонала».

Дисциплина «Управленческий потенциал» является основополагающей для изучения следующих дисциплин: «Коучинг и менторинг», «Маркетинговые технологии в управлении персоналом», «Управление брендом работода-

теля», «Технология Ассесмент-центр», «Моделирование компетенций персонала».

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 4 зачётные единицы (144 часа). Программой дисциплины предусмотрены лекционные - 18 часов, практические занятия - 18 часов, 108 часов - самостоятельная работа студента. Промежуточный контроль – дифференцированный зачет.

## **2. Цели и задачи дисциплины. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы**

Целью освоения учебной дисциплины «Управленческий потенциал» является формирование у обучающихся аналитического, творческого мышления путем освоения методологических основ и приобретения навыков практического владения методами оценки и управления потенциалом человеческого ресурса предприятий, а также формирование новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности в современных организациях.

Задачи изучения дисциплины:

- ознакомление с основными направлениями и последовательностью проведения анализа и оценки управленческого потенциала;

- изучение процедур критического анализа управленческого потенциала организации, изучение методик анализа результатов исследования и разработка стратегий проведения исследований, организация процесса принятия решения;

- применение основных методов анализа при обосновании оптимальных управленческих решений;

Реализация в дисциплине «Управленческий потенциал» требований ФГОС ВО, ОПОП ВО и учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» должна формировать следующие компетенции:

- способен организовать и провести оценку персонала (ПК – 2).

Таблица 1

### **Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине**

Код, наименование компетенции	Код и наименование индикаторов достижений компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ПК – 2 способен организовать и провести оценку персонала	ПК-2.И-1. Определяет и применяет средства и методы проведения оценки персонала (в том числе с использованием цифровых средств). ПК-2.И-2. Систематизирует, обобщает и анализирует результаты оценки персонала. ПК-2.И-3. Обеспечивает обратную связь по результатам про-	Знать: - средства и методы проведения оценки персонала (в том числе с использованием цифровых средств); - технологию обратной связи по результатам проведенной оценки с персоналом и руководством; - системы, информационные ресурсы и базы данных по проведению оценки персонала.

	<p>веденной оценки с персоналом и руководством.</p> <p>ПК-2.И-4. Пользуется поисковыми системами, информационными ресурсами и базами данных по проведению оценки персонала.</p> <p>ПК-2.И-5. Разрабатывает рекомендации по развитию персонала на основе проведенной оценки.</p>	<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- определять и применять средства и методы проведения оценки персонала (в том числе с использованием цифровых средств);</li> <li>- систематизировать, обобщать и анализировать результаты оценки персонала ;</li> <li>- пользоваться поисковыми системами, информационными ресурсами и базами данных по проведению оценки персонала;</li> <li>- разрабатывать рекомендации по развитию персонала на основе проведенной оценки.</li> </ul>
		<p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- средства и методы проведения оценки персонала;</li> <li>- навыками анализа и систематизации результаты оценки персонала;</li> <li>- поисковыми системами, информационными ресурсами и базами данных по проведению оценки персонала.</li> </ul>

### 3. Организационно-методические данные дисциплины

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 4,00 зач. ед. (144 часа), их распределение по видам работ и по семестрам представлено в таблице 2.

Таблица 2

#### Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ по семестрам

Вид учебной работы	Трудоёмкость		
	зач. ед.	час.	по семестрам
			№ 4
<b>Общая трудоёмкость</b> дисциплины по учебному плану	<b>4,00</b>	<b>144</b>	<b>144</b>
<b>Контактная работа</b>	<b>1,00</b>	<b>36</b>	<b>36</b>
в том числе:			
Лекции (Л) / в том числе в интерактивной форме	-	18 / 4	18/4
Практические занятия (ПЗ) / в том числе в интерактивной форме	-	18/4	18/4
Семинары (С) / в том числе в интерактивной форме	-	-	-
Лабораторные работы (ЛР) / в том числе в интерактивной форме	-	-	-
<b>Самостоятельная работа (СРС)</b>	<b>3,00</b>	<b>108</b>	<b>108</b>
в том числе:			
самостоятельное изучение тем и разделов*		60	60
самоподготовка к текущему контролю знаний		39	39
<b>Подготовка к сдаче промежуточной аттестации</b>		<b>9</b>	<b>9</b>
<b>Вид контроля:</b>			<b>зачет с оценкой</b>

\* задания выполняются на платформе *LMS Moodle* (на сайте <http://e.kgau.ru>)

## 4. Структура и содержание дисциплины

### 4.1. Трудоёмкость модулей и модульных единиц дисциплины

Таблица 3

**Трудоёмкость модулей и модульных единиц дисциплины**

Наименование модулей и модульных единиц дисциплины	Всего часов на модуль	Контактная работа		Внеаудиторная работа (СРС)
		Л	ЛЗ/ЛЗ/С	
<b>Модуль 1. Стратегическое управление человеческими ресурсами</b>	<b>36</b>	<b>6</b>	<b>0 /6 /0</b>	<b>24</b>
<b>Модульная единица 1.1</b> Система управления человеческими ресурсами Планирование, прогнозирование, оценка потребностей	<b>18</b>	<b>2</b>	<b>0 /2 /0</b>	<b>14</b>
<b>Модульная единица 1.2</b> Определение требований к ЧР и документационное обеспечение управленческого труда Организация рабочих мест. Хронометраж. Профессиональное взаимодействие	<b>18</b>	<b>4</b>	<b>0 /4/0</b>	<b>10</b>
<b>Модуль 2 Практические аспекты управления человеческими ресурсами</b>	<b>36</b>	<b>6</b>	<b>0 /6/0</b>	<b>24</b>
<b>Модульная единица 2.1</b> Технологии подбора и расстановки кадров Формирование кадрового резерва и проектирование путей развития	<b>18</b>	<b>2</b>	<b>0 /2/0</b>	<b>14</b>
<b>Модульная единица 2.2</b> Организация управленческого труда Управление знаниями и качеством человеческих ресурсов. Оценка компетенций и соответствие ЧР требованиям должности	<b>18</b>	<b>4</b>	<b>0 /4/0</b>	<b>10</b>
<b>Модуль 3 Управление поведением</b>	<b>36</b>	<b>6</b>	<b>0 /6/0</b>	<b>24</b>
<b>Модульная единица 3.1</b> Факторы влияния на управление поведением работников Планирование изменений и профилактика сопротивления изменениям	<b>18</b>	<b>2</b>	<b>0 /2/0</b>	<b>14</b>
<b>Модульная единица 3.2</b> Кадровый аудит ЧР организации. Методы оценки и показатели результативности и эффективности УЧР Управление кадровыми рисками, профилактика угроз.	<b>18</b>	<b>4</b>	<b>0 /4/0</b>	<b>10</b>
<b>ИТОГО</b>	<b>108</b>	<b>18</b>	<b>0 /18/0</b>	<b>72</b>
<b>Вид контроля</b>				<b>Зачет с оценкой</b>

### 4.2. Содержание модулей дисциплины



## **Модуль 1. Стратегическое управление человеческими ресурсами.**

### **Модульная единица 1.1. Система управления человеческими ресурсами**

Система управления человеческими ресурсами (далее ЧР). Планирование, прогнозирование, оценка потребностей ЧР. Определение квалификационных требований к ЧР и документационное обеспечение управленческого труда.

### **Модульная единица 1.2. Определение требований к ЧР и документационное обеспечение управленческого труда.**

Организация рабочих мест. Хронометраж. Профессиональное взаимодействие ЧР. Планирование затрат на персонал как инструмент экономической эффективности организации. Оценка сложности выполняемых работ и охрана здоровья.

## **Модуль 2. Практические аспекты управления человеческими ресурсами**

### **Модульная единица 2.1. Технологии подбора и расстановки кадров**

Маркетинг персонала. Технологии подбора и расстановки кадров. Высвобождение ЧР. Формирование кадрового резерва и проектирование путей развития ЧР.

### **Модульная единица 2.2. Организация управленческого труда**

Функционально-стоимостной анализ в управлении человеческими ресурсами. Организация управленческого труда. Управление знаниями и качеством человеческих ресурсов. Оценка компетенций и соответствие ЧР требованиям.

## **Модуль 3. Управление поведением**

### **Модульная единица 3.1. Факторы влияния на управление поведением работников**

Факторы влияния на управление поведением работников. Планирование изменений и профилактика сопротивления изменениям.

### **Модульная единица 3.2. Кадровый аудит ЧР организации**

Кадровый аудит ЧР организации. Методы оценки и показатели результативности и эффективности УЧР. Управление кадровыми рисками, профилактика угроз.

## **4.3. Лекционные/лабораторные/практические/семинарские занятия**

Таблица 4

### **Содержание лекционного курса**

<b>№ п/п</b>	<b>№ модуля и модульной единицы дисциплины</b>	<b>№ и тема лекции</b>	<b>Вид контрольного мероприятия</b>	<b>Кол-во часов</b>
	<b>Модуль 1. Стратегическое управление человеческими ресурсами</b>		<b>тестирование</b>	<b>6</b>
1.	<b>Модульная единица 1.1</b> Система управления человеческими ресурсами	Лекция № 1. Система управления человеческими ресурсами. Планирование, прогнозирование, оценка потребностей ЧР. Определение квалификационных требований к ЧР и документационное обеспечение управленческого труда.	Тестирование	2

№ п/п	№ модуля и модульной единицы дисциплины	№ и тема лекции	Вид контрольного мероприятия	Кол-во часов
	<b>Модульная единица 1.2</b> Определение квалификационных требований к ЧР и документационное обеспечение управленческого труда	Лекция № 2-3. Организация рабочих мест. Хронометраж. Профессиональное взаимодействие ЧР. Планирование затрат на персонал как инструмент экономической эффективности организации. Оценка сложности выполняемых работ и охрана здоровья	Тестирование	4
<b>Модуль 2. Практические аспекты управления человеческими ресурсами</b>			<b>Тестирование</b>	<b>6</b>
2.	<b>Модульная единица 2.1</b> Технологии подбора и расстановки кадров	Лекция № 4. Маркетинг персонала. Технологии подбора и расстановки кадров. Высвобождение ЧР. Формирование кадрового резерва и проектирование путей развития ЧР	Тестирование	2
	<b>Модульная единица 2.2</b> Организация управленческого труда	Лекция № 5-6. Функционально-стоимостной анализ в управлении человеческими ресурсами. Организация управленческого труда. Управление знаниями и качеством человеческих ресурсов. Оценка компетенций и соответствие ЧР требованиям должности.	Тестирование	4
<b>Модуль 3 Управление поведением</b>			<b>Тестирование</b>	<b>6</b>
3	<b>Модульная единица 3.1</b> Факторы влияния на управление поведением работников	Лекция № 7. Факторы влияния на управление поведением работников. Планирование изменений и профилактика сопротивления изменениям	Тестирование	2
	<b>Модульная единица 3.2</b> Кадровый аудит ЧР организации	Лекция № 8-9. Кадровый аудит ЧР организации. Методы оценки и показатели результативности и эффективности УЧР. Управление кадровыми рисками, профилактика угроз.	Тестирование	4
<b>ИТОГО</b>			<b>Зачет с оценкой</b>	<b>18</b>

#### 4.4. Лабораторные/практические/семинарские занятия

Таблица 5

##### Содержание занятий и контрольных мероприятий

№ п/п	№ модуля и модульной единицы дисциплины	№ и название лабораторных/практических занятий с указанием контрольных мероприятий	Вид контрольного мероприятия	Кол-во часов
1.	<b>Модуль 1. Стратегическое управление человеческими ресурсами</b>			<b>6</b>

№ п/п	№ модуля и модульной единицы дисциплины	№ и название лабораторных/практических занятий с указанием контрольных мероприятий	Вид контрольного мероприятия	Кол-во часов
	<b>Модульная единица 1.1</b> Система управления человеческими ресурсами	Занятие № 1-5. Система управления человеческими ресурсами. Планирование, прогнозирование, оценка потребностей ЧР. Определение квалификационных требований к ЧР и документационное обеспечение управленческого труда	Опрос	2
	<b>Модульная единица 1.2</b> Определение квалификационных требований к ЧР и документационное обеспечение управленческого труда	Занятие № 6-9. Организация рабочих мест. Хронометраж. Профессиональное взаимодействие ЧР. Планирование затрат на персонал как инструмент экономической эффективности организации лекция. Оценка сложности выполняемых работ и охрана здоровья	Опрос	4
	<b>Модуль 2 Практические аспекты управления человеческими ресурсами</b>			<b>6</b>
2.	<b>Модульная единица 2.1</b> Технологии подбора и расстановки кадров	Занятие № 10-14. Маркетинг персонала. Технологии подбора и расстановки кадров. Высвобождение ЧР. Формирование кадрового резерва и проектирование путей развития ЧР	опрос	2
	<b>Модульная единица 2.2</b> Организация управленческого труда	Занятие № 15-18. Функционально-стоимостной анализ в управлении человеческими ресурсами. Организация управленческого труда. Управление знаниями и качеством человеческих ресурсов. Оценка компетенций и соответствие ЧР требованиям должности	опрос	4
	<b>Модуль 3 Управление поведением</b>			<b>6</b>
3.	<b>Модульная единица 3.1</b> Факторы влияния на управление поведением работников	Занятие № 19-23. Факторы влияния на управление поведением работников. Планирование изменений и профилактика сопротивления изменениям	опрос	2
	<b>Модульная единица 3.2</b> Кадровый аудит ЧР организации	Занятие № 24-27. Кадровый аудит ЧР организации. Методы оценки и показатели результативности и эффективности УЧР. Управление	опрос	4

№ п/п	№ модуля и модульной единицы дисциплины	№ и название лабораторных/практических занятий с указанием контрольных мероприятий	Вид контрольного мероприятия	Кол-во часов
		кадровыми рисками, профилактика угроз.		
<b>Итого</b>			<b>Зачет с оценкой</b>	<b>18</b>

#### 4.5. Самостоятельное изучение разделов дисциплины и виды самоподготовки к текущему контролю знаний

##### 4.5.1. Перечень вопросов для самостоятельного изучения и видов самоподготовки к текущему контролю знаний

Таблица 6

#### Перечень вопросов для самостоятельного изучения и видов самоподготовки к текущему контролю знаний

№п/п	№ модуля и модульной единицы	Перечень рассматриваемых вопросов для самостоятельного изучения и видов самоподготовки к текущему контролю знаний	Кол-во часов
<b>Самостоятельное изучение разделов дисциплины</b>			<b>60</b>
<b>1</b>	<b>Модуль 1 (Стратегическое управление человеческими ресурсами)</b>		<b>20</b>
1.1	<b>Модульная единица 1.1</b> (Система управления человеческими ресурсами)	Система управления человеческими ресурсами. Планирование, прогнозирование, оценка потребностей ЧР. Определение квалификационных требований к ЧР и документационное обеспечение управленческого труда.	10
	<b>Модульная единица 1.2</b> (Определение квалификационных требований к ЧР и документационное обеспечение управленческого труда)	Организация рабочих мест. Хронометраж. Профессиональное взаимодействие ЧР. Планирование затрат на персонал как инструмент экономической эффективности организации лекция. Оценка сложности выполняемых работ и охрана здоровья.	10
<b>2</b>	<b>Модуль 2 (Практические аспекты управления человеческими ресурсами)</b>		<b>20</b>
2.1	<b>Модульная единица 2.1</b> (Технологии подбора и расстановки кадров)	Маркетинг персонала. Технологии подбора и расстановки кадров. Высвобождение ЧР. Формирование кадрового резерва и проектирование путей развития ЧР.	10
2.2	<b>Модульная единица 2.2</b>	Функционально-стоимостной	10

№п/п	№ модуля и модульной единицы	Перечень рассматриваемых вопросов для самостоятельного изучения и видов самоподготовки к текущему контролю знаний	Кол-во часов
	(Организация управленческого труда)	анализ в управлении человеческими ресурсами. Организация управленческого труда. Управление знаниями и качеством человеческих ресурсов. Оценка компетенций и соответствие ЧР требованиям должности.	
<b>3</b>	<b>Модуль 3 (Управление поведением)</b>		<b>20</b>
3.1	<b>Модульная единица 3.1</b> (Факторы влияния на управление поведением работников)	Факторы влияния на управление поведением работников. Планирование изменений и профилактика сопротивления изменениям.	10
3.2	<b>Модульная единица 3.2</b> (Кадровый аудит ЧР организации)	Кадровый аудит ЧР организации. Методы оценки и показатели результативности и эффективности УЧР. Управление кадровыми рисками, профилактика угроз.	10
<b>Самоподготовка к текущему контролю знаний*</b>			<b>48</b>
- самоподготовка к текущему контролю знаний			<b>39</b>
- подготовка промежуточной аттестации			<b>9</b>
<b>ВСЕГО</b>			<b>108</b>

\* задания выполняются на платформе *LMS Moodle* (на сайте <http://e.kgau.ru>)

4.5.2. Курсовые проекты (работы)/ контрольные работы/ расчетно-графические работы/ учебно-исследовательские работы

## 5. Взаимосвязь видов учебных занятий

Таблица 8

### Взаимосвязь компетенций с учебным материалом и контролем знаний студентов

Компетенции	Лекции	ПЗ	СРС	Вид контроля
способен организовать и провести оценку персонала (ПК – 2)	М 1-3 (1-3)	М 1-3 (1-3)	М 1-3 (1-3)	Зачет с оценкой

## 6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

## **6.1. Карта обеспеченности литературой (таблица 9)**

## **6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть «Интернет»)**

1. Электронная библиотечная система «Лань» [www.lanbook.com](http://www.lanbook.com) .
2. Электронная библиотечная система «Юрайт» [www.biblio-online.ru/](http://www.biblio-online.ru/) .
3. Электронная библиотечная система «AgriLib» <http://ebs.rgazu.ru/> .
4. Научная электронная библиотека [www.elibrary.ru](http://www.elibrary.ru) .
5. Информационные справочные системы:
  - Справочно-правовая система КонсультантПлюс
  - Информационно – аналитическая система «Статистика»

## **6.3. Программное обеспечение**

1. Программное обеспечение: операционная система Windows (академическая лицензия № 44937729 от 15.12.2008).
2. Офисный пакет приложений Microsoft Office (академическая лицензия № 44937729 от 15.12.2008).
3. Антивирусное программное обеспечение Kaspersky Endpoint Security (лицензия № 1800-191210-144044-563-2513 от 10.12.2019).
4. Система дистанционного образования «Moodle 3.5.6a» (бесплатно распространяемое ПО).
5. Программа для создания и просмотра электронных публикаций в формате PDF - Acrobat Professional (образовательная лицензия № CE0806966 от 27.06.2008).

Таблица 9

## КАРТА ОБЕСПЕЧЕННОСТИ ЛИТЕРАТУРОЙ

Кафедра «Государственное, муниципальное управление и кадровая политика»

Направление подготовки (специальность): 38.03.03 Управление персоналомДисциплина: Управленческий потенциал

Вид занятий	Наименование	Авторы	Издательство	Год издания	Вид издания		Место хранения		Необходимое количество экз.	Количество экз. в вузе
					Печ.	Электр.	Библ.	Каф.		
1	2	3	4	6	7	8	9	10	11	12
<b>Основная</b>										
Л, ПЗ, СРС	Инновационный менеджмент в управлении человеческими ресурсами : учебник для вузов	А. П. Панфилова [и др.] ; под общей редакцией А. П. Панфиловой, Л. С. Киселевой	Москва : Издательство Юрайт	2022	-	+	-	-	-	Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/496616">https://urait.ru/bcode/496616</a>
Л, ПЗ, СРС	Методы активного обучения : учебник и практикум для вузов	Лапыгин, Ю. Н.	Москва : Издательство Юрайт	2022	-	+	-	-	-	Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/489574">https://urait.ru/bcode/489574</a>



Дополнительная										
Л, ПЗ, СРС	Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг : учебное пособие для вузов	Кларин, М. В.	Москва : Изда- тельство Юрайт	2022	-	+	-	-		Образова- тельная плат- форма Юрайт [сайт]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/491391">https://urait.ru/ bcode/491391</a>
Л, ПЗ, СРС	Методы активного социаль- но-психологического обуче- ния : учебник и практикум для вузов	Штроо, В. А.	Москва : Изда- тельство Юрайт	2022	-	+	-	-		URL: <a href="https://urait.ru/bcode/489373">https://urait.ru/ bcode/489373</a>

Директор Научной библиотеки

Зорина Р.А.

## 7. Критерии оценки знаний, умений, навыков и заявленных компетенций

Виды текущего контроля: тестирование, опрос;

Промежуточный контроль: зачет с оценкой;

Рейтинг план по дисциплине.

Оценка знаний, умений, навыков и заявленных компетенций студентов проводится с использованием рейтинговой системы. Для получения отметки студенту необходимо набрать, как минимум, 60 баллов, в т. ч. по модулям:

Дисциплинарные модули (ДМ)	Количество академических часов	Рейтинговый балл
ДМ <sub>1</sub>	<b>48</b>	<b>20</b>
ДМ <sub>2</sub>	<b>48</b>	<b>20</b>
ДМ <sub>3</sub>	<b>48</b>	<b>20</b>
Промежуточный контроль (зачет с оценкой)	-	<b>40</b>
<b>Итого</b>	<b>144</b>	<b>100</b>

Текущий контроль: освоение теоретического курса, выполнение заданий на практических занятиях, изучение лекционного материала, прохождение тестирования, изучение глоссария и выполнение практических заданий (на сайте <http://e.kgau.ru>).

Промежуточный контроль: зачет с оценкой.

**Оценивание** студентов производится в дискретные временные интервалы преподавателем, ведущим лекционные и практические занятия по дисциплине, и системой «Электронный университет» на платформе LMS Moodle (на сайте <http://e.kgau.ru>) по следующим позициям: освоение теоретического курса; выполнение практических заданий за каждую модульную единицу; тестирование.

**Общий рейтинг-план** дисциплины приведён ниже:

Дисциплинарные модули	Максимально возможный балл по видам работ		Итого баллов	
	Текущая работа			Аттестация
	Освоение теоретического курса (тестирование)	Выполнение практических заданий	зачет	
ДМ1	10	2*5=10	-	<b>20</b>
ДМ2	10	2*5=10	-	<b>20</b>
ДМ3	10	2*5=10	-	<b>20</b>
Зачет			<b>40</b>	<b>40</b>
<b>Итого</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

**Промежуточный контроль** (зачет с оценкой) по результатам семестра по дисциплине проходит в форме контрольного итогового тестирования и в письменной форме, по билетам либо в форме контрольной работы, прислан-

ной через ЭИОС «Moodle». Выставление отметки производится по результатам работы студента в течение всего семестра.

Распределение рейтинговых баллов по результатам по результатам ответа студентов проводится следующим образом:

40 баллов. Студент дает развернутый ответ на оба вопроса, свободно оперирует специальными терминами и понятиями дисциплины, имеет представление об управленческом потенциале, приводит практические примеры, может дать развернутый ответ по предложенным вопросам.

20 баллов. Студент при ответе на вопросы дает ответ на оба вопроса, демонстрирует знание терминов и понятий дисциплины, изложение теоретического материала сопровождается практическими примерами, при этом затрудняется ответить на дополнительные вопросы.

10 баллов. Студент при ответе на оба вопроса показывает, что обладает системой знаний, владеет некоторыми умениями по дисциплине, демонстрирует способность понимать и интерпретировать примеры.

0 баллов. Студент затрудняется с ответом на заданные вопросы, демонстрирует непонимание терминов и понятий дисциплины, показывает отсутствие сформировавшейся системы знаний об управленческом потенциале.

Баллы, полученные на промежуточной аттестации, суммируются с баллами, полученными в течение семестра на текущей аттестации и выводится итоговый результат:

Показатели оценки результатов обучения	Шкала оценивания	Оценка
Пороговый уровень	60-72 баллов	«удовлетворительно»
Продвинутый уровень	73-86 баллов	«хорошо»
Высокий уровень	87-100 баллов	«отлично»

Для допуска к промежуточному контролю студент должен набрать необходимое количество баллов по итогам текущей аттестации в семестре от 40 - 60 баллов.

Итоговое тестирование включает в себя тестирующие материалы по всему курсу и проводится в ЭИОС «Moodle».

Существующие задолженности студентом отрабатываются в форме тестирования (если оно не выполнялось), в виде написания конспектов по пропущенным темам занятий, а также написания контрольной работы по тематике для самостоятельного изучения и беседы с преподавателем, по вопросам, представленным на консультационных занятиях.

Студенту, не набравшему минимальное количество баллов (<60), дается две недели после окончания календарного модуля для набора необходимых баллов.

## **8. Материально-техническое обеспечение дисциплины**

**Учебная аудитория 4-10** — для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

**Учебная аудитория 5-08** - для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

(660130, Красноярский край, г. Красноярск, ул. Елены Стасовой 44 «И»)

Рабочие места преподавателя и студентов, укомплектованные специализированной мебелью, и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, общая локальная компьютерная сеть Internet, комплект мультимедийного оборудования: ноутбук Acer Aspire 5, переносной экран на треноге Medium Professional, переносной проектор Epson EB. 2 сплит системы.

Для проведения лекционных и практических занятий необходимо использовать средства мультимедиа. Имеется университетская компьютерная сеть, включающая в себя все компьютеры ВУЗа, подключённые к системе «Интернет», что обеспечивает свободный выход к нужным источникам информации (сайт Красноярского ГАУ (<http://www.kgau.ru>), «Электронный университет» на базе – *LMS Moodle* (<http://e.kgau.ru>), библиотеки вуза (<http://www.kgau.ru/new/biblioteka>) и т. д.).

## **9. Методические рекомендации для обучающихся по освоению дисциплины**

### **9.1. Методические указания по дисциплине для обучающихся**

Рабочая программа предусматривает возможность обучения в рамках традиционной поточно-групповой системы обучения. При поточно-групповой системе обучения последовательность изучения учебно-образовательных модулей определяется его номером. При этом обучение рекомендуется в течение одного семестра: для бакалавров – в 3 семестре.

На кафедре внедрена кредитно-модульная система обучения. При введении кредитно-модульной системы обучения сформирован учебный план таким образом, чтобы он обеспечивал студентам возможность:

- изучения отдельных модулей в различные расширенные временные интервалы и различной последовательности
- выбора студентом преподавателя для освоения того или иного модуля;
- формирования студентом индивидуальных учебных планов.

Студенты перед началом изучения дисциплины должны быть ознакомлены с системами кредитных единиц и балльно-рейтинговой оценки.

При переходе студента в другой вуз полученные им кредиты и баллы по отдельным модулям зачитываются. Для этого студенту выдается справка о набранных кредитах и баллах, а при официальном запросе – программа освоенного модуля и копии оценочных листов по нему. Оценочные листы балльно-рейтингового контроля подписываются студентом и преподавателем.

Организация изучения дисциплины предполагает:

**а) для преподавателя:**

- глубокое изучение методологических и практических аспектов тематики курса, поиск, переработка современных литературных источников;
- разработку методики изложения курса: систематизация, структурирование материала; подготовку методов и способов контроля знаний;
- постоянную корректировку структуры, содержания курса.

**б) для студентов:**

- посещение лекций, практических занятий обязательно;
- лекции – основное методическое руководство при изучении дисциплины, оптимальным образом структурированное и соответствующее современному уровню состояния вопроса;
- активная работа на практических занятиях с предварительной самостоятельной подготовкой на основе материала лекций, основной и дополнительной литературы.

**9.2. Методические указания по дисциплине для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья**

В целях освоения учебной программы дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья обеспечивается:

1. Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:

1.1. размещение в местах, доступных для обучающихся, и в адаптированной форме справочной информации о расписании учебных занятий;

1.2. присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь;

1.3. выпуск альтернативных форматов методических материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);

2. Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху:

2.1. надлежащими звуковыми средствами воспроизведение информации;

3. для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата:

3.1. возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, туалетные комнаты и другие помещения института, а также пребывание в указанных помещениях.

Образование обучающихся с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах или в отдельных организациях.

Перечень учебно-методического обеспечения самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предоставляются в одной из форм, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации.

Категории студентов	Формы
С нарушением слуха	• в печатной форме;

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• в форме электронного документа;</li> </ul>
С нарушением зрения	<ul style="list-style-type: none"> <li>• в печатной форме увеличенных шрифтом;</li> <li>• в форме электронного документа;</li> <li>• в форме аудиофайла;</li> </ul>
С нарушением опорно-двигательного аппарата	<ul style="list-style-type: none"> <li>• в печатной форме;</li> <li>• в форме электронного документа;</li> <li>• в форме аудиофайла.</li> </ul>

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная работа. Под индивидуальной работой подразумевается две формы взаимодействия с преподавателем: индивидуальная учебная работа (консультации), т.е. дополнительное разъяснение учебного материала и углубленное изучение материала с теми обучающимися, которые в этом заинтересованы, и индивидуальная воспитательная работа. Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или обучающимся с ограниченными возможностями здоровья.

## ПРОТОКОЛ ИЗМЕНЕНИЙ РПД

Дата	Раздел	Изменения	Комментарии

**Программу разработали:**

Вяткина Г.Я., к.б.н.

\_\_\_\_\_

## РЕЦЕНЗИЯ

на рабочую программу учебной дисциплины «Управленческий потенциал» для студентов очной и очно-заочной формы обучения Института экономики и управления АПК - по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Структура рабочей программы соответствует предъявляемым требованиям:

- дана аннотация рабочей программы;
- обозначены цели и задачи изучения дисциплины;
- выделены компетенции, формируемые в результате освоения учебной дисциплины;
- распределена трудоемкость дисциплины по видам работ;
- представлено содержание лекционного курса;
- представлено содержание модульных единиц, вынесенных на практические занятия;
- определены вопросы для самостоятельного изучения.

Содержание курса охватывает основные вопросы, определяющие сущность и необходимость изучения данной дисциплины в современных условиях управления организацией.

Учебно-методическое и информационное обеспечение учебной дисциплины состоит из основной и дополнительной литературы, списка нормативных документов и информационных ресурсов Интернета.

В программе предложена балльно-рейтинговая система оценки знаний, в связи с чем рассчитаны баллы за освоение каждого модуля, за участие в практических занятиях и сдачу тестирования.

Представленная рабочая программа учебной дисциплины «Управленческий потенциал» для студентов очной и очно-заочной формы обучения Института экономики и управления АПК по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» может быть рекомендована к использованию.

Рецензент:

Специалист по персоналу  
управления кадров КГПУ им. В.П. Астафьева



*Б.И. Барзакова*

Барзакова М.Е.