**МИНОБРНАУКИ РОССИИ**

Федеральное государственное бюджетное

образовательное учреждение высшего образования

«Юго-Западный государственный университет»

(ЮЗГУ)

Кафедра экономики, управления и аудита



**УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ СТРОИТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

Методические указания по проведению практических занятий для студентов направления подготовки 38.03.01 Экономика, профиль «Экономика предприятий и организаций в строительстве»

Курск – 2022

УДК 334 (075.8)

ББК 65.290я73

М226

Составитель: С.В. Мамонтова

Рецензент

Доктор экономических наук, профессор И.Г.Ершова

Управление персоналом строительной организации: методические рекомендации по проведению практических для студентов понаправлению подготовки 38.03.01Экономика, профиль «Экономика предприятий и организаций в строительстве» / Юго-Зап. гос. ун-т; сост.: С.В. Мамонтова. - Курск, 2022. -57 с.:Библиогр.:с. 57.

Методическиерекомендациисодержат перечень тем соответствующие рабочей программе и включают: вопросы для контрольного опроса, ведение глоссария, практико-ориентированные задачи, тесты, рефераты, список рекомендуемой литературы.

Предназначеныдлястудентовнаправленияподготовки 38.03.01 Экономика, профиль «Экономика предприятий и организаций в строительстве».

Текст печатается в авторской редакции

Подписано в печать Формат 60х84 1/16.

Усл. печ. л. Уч.-изд. л. Тираж 100 экз. Заказ Бесплатно.

Юго-Западный государственный университет

305040, г. Курск, ул. 50 лет Октября, 94

**Содержание**

1 Общие указания по изучению дисциплины 4

2 Тема 1: Основы управления персоналом организации» 8

3 Тема 2: Система управления трудовыми ресурсами 12

4 Тема 3: Организационное проектирование системы управлен6ия персоналом. 16

5 Тема 4: Стратегия управления персоналом организации: понятие, принципы, факторы 21

6 Тема 5: Формирование персонала: найм, оценка и отбор, адаптация 26

7 Тема 6: Кадровое планирование персонала в деятельности организации 31

8 Тема 7: Мотивация и стимулирование труда персонала 36

9. Тема 8: Управление деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала в организации 42

10. Тема 9: Управление конфликтами организации 48

11 Порядок начисления баллов в рамках БРС 54

12 Перечень тем рефератов 57

13 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины 59

**Общие указания по изучению дисциплины:**

**Цель дисциплины**

Цель освоения дисциплины «Управление персоналом строительной организации»:сформировать знания, навыки, умения и компетенции системного целостного представления менеджмента и обобщения теоретического и практического опыта, раскрыть содержание и организационные формы проведение работы в области управления персоналом в современные условиях организации (предприятия), как основного субъекта предпринимательской деятельности в условиях современного рыночного хозяйства.

**Задачи дисциплины**

- форматирование четких и, осознанных представлений о персонале предприятия как объекте управления, роли человеческого капитала в системе рыночной экономики;

- изучение процесса становления рынка труда, использование трудового потенциала общества в системе отношений занятости;

-четкое представление о современных теориях трудовой мотивации, принципах, методах стимулирования и их использование в практике управления;

- изучение вопросов профессионального отбора работников, их обучение, повышение квалификации, профессиональное продвижение;

- приобретение теоретических и практических навыков в организации приема увольнения работников;

- ознакомление с основами информационного и правового обеспечения системы управления персоналом.

Основными видами аудиторной работы студента при изучении дисциплины «Управление персоналом строительной организации» являются лекции и практические занятия. Студент не имеет права пропускать занятия без уважительных причин.

На лекциях излагаются и разъясняются основные понятия темы, связанные с ней теоретические и практические проблемы, даются рекомендации для самостоятельной работы. В ходе лекции студент должен внимательно слушать и конспектировать материал.

Изучение наиболее важных тем или разделов дисциплины завершают практические занятия, которые обеспечивают контроль подготовленности студента; закрепление учебного материала; приобретение опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, в том числе аргументации и защиты выдвигаемых положений и тезисов.

Практическому занятию предшествует самостоятельная работа студента, связанная с освоением материала, полученного на лекциях, и материалов, изложенных в учебниках и учебных пособиях, а также литературе, рекомендованной преподавателем.

По согласованию с преподавателем или по его заданию студенты готовят рефераты по отдельным темам дисциплины, выступают на занятиях с докладами. Основу докладов составляет, как правило, содержание подготовленных студентами рефератов.

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает по результатам тестирования, собеседования, а также по результатам докладов.

Преподаватель уже на первых занятиях объясняет студентам, какие формы обучения следует использовать при самостоятельном изучении дисциплины «Кооперация и интеграция производства в отраслях экономики»: конспектирование учебной литературы и лекции, составление словарей понятий и терминов и т. п.

В процессе обучения преподаватели используют активные формы работы со студентами: чтение лекций, привлечение студентов к творческому процессу на лекциях, отработку студентами пропущенных лекций, участие в групповых и индивидуальных консультациях (собеседовании). Эти формы способствуют выработке у студентов умения работать с учебником и литературой.

Выполняется в соответствии с рабочей программой дисциплины. Задания для самостоятельной работы выдаются в ходе изучения дисциплины. Задачами работы являются: систематизация, закрепление и развитие знаний, полученных в ходе аудиторных занятий; стимулирование более глубокого и систематического изучения дисциплины в течение семестра; развитие умения самостоятельно работать с учебной и специальной литературой.

Студенты могут при самостоятельном изучении отдельных тем и вопросов дисциплин пользоваться учебно-наглядными пособиями, учебным оборудованием и методическими разработками кафедры в рабочее время, установленное Правилами внутреннего распорядка работников.

Учебно-методическое обеспечение для практической работы обучающихся по данной дисциплине организуется:

*библиотекой университета:*

- библиотечный фонд укомплектован учебной, методической, научной, периодической, справочной и художественной литературой в соответствии с УП и данной РПД;

- имеется доступ к основным информационным образовательным ресурсам, информационной базе данных, в том числе библиографической, возможность выхода в Интернет.

*кафедрой:*

- путем обеспечения доступности всего необходимого учебно-методического и справочного материала;

- путем предоставления сведений о наличии учебно-методической литературы, современных программных средств.

- путем разработки: методических рекомендаций, пособий по организации самостоятельной работы студентов; тем рефератов; вопросов к зачету; методических указаний к выполнению практических работ и т.д.

*типографией университета:*

– помощь авторам в подготовке и издании научной, учебной и методической литературы;

–удовлетворение потребности в тиражировании научной, учебной и методической литературы.

Таблица – Результаты обучения по дисциплине

| *Планируемые результаты освоения**основной профессиональной* *образовательной программы* *(компетенции, закрепленные* *за дисциплиной)* | *Код* *и наименование* *индикатора* *достижения* *компетенции,* *закрепленного* *за дисциплиной* | *Планируемые результаты**обучения по дисциплине,**соотнесенные с индикаторами достижения компетенций* |
| --- | --- | --- |
| *код* *компетенции* | *Наименование* *компетенции* |
| ОПК-4 | Способен предлагать экономически и финансово обоснованные организационно-управленческие решения в профессиональнойдеятельности | ОПК-4.1Применяет на практике знания о методах разработки, принятия и реализации организационно-управленческих решений с учетомспецифики области профессиональной деятельности | ***Знать:***основы организационно-управленческих методик и действующей нормативно-правовой базы для анализа хозяйственной деятельности субъекта экономики.***Уметь:*** использовать на практике типовые методики и действующую нормативно-правовую базу для анализа хозяйственной деятельности субъекта экономики. ***Владеть*** *(или Иметь опыт деятельности):*типовыми методиками и действующей нормативно-правовой базы для анализа хозяйственной деятельности субъекта экономики. |
| ОПК-4.2Осуществляет разработку организационно-управленческих решений на основе сопоставления альтернативных вариантов решенияпрофессиональных задач | ***Знать:*** основы сбора и методики анализа информации для оценки деятельности субъекта экономики.***Уметь:***на основе полученной оценке состояния организации, спрогнозировать перспективное развитие субъекта экономики ***.******Владеть*** *(или Иметь опыт деятельности):*приёмами планирования стратегии развития для эффективного и устойчивого деятельности субъекта экономики. |
| ОПК-4.3Дает экономическое и финансовое обоснование организационно-управленческим решениям в области профессиональнойдеятельности | ***Знать:***систему показателей характеризующих экономическую и социально-экономическую деятельность организации (предприятия).***Уметь:*** рассчитать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов.***Владеть*** *(или Иметь опыт деятельности):*приёмами оценки сложившейся ситуации субъекта экономики с целью проектирования и обоснования экономического эффекта разработки перспективного развития. |

**Тема 1:Основы управления персоналом организации**

***Вопросы для контрольного опроса:***

1. Предмет, цель, задачи курса «Управление персоналом строительной организации».

2. Понятие, сущность, значение управление персоналом организации.

3. Взаимодействие дисциплины с другими науками.

4. Методы исследования.

***Задание 1:*** Вести глоссарий и знать определения всех терминов.

***Задание 2:*** Один из самостоятельных отделов компании должен стать частью более крупного. Руководитель и сотрудники поглощаемого отдела весьма квалифицированы и самостоятельны. Когда им было объявлено о слиянии, несколько человек, включая руководителя, продемонстрировали явную демотивацию. Вы понимаете, что они начнут искать новую работу, а это негативно отразится на бизнесе.

Вопросы:

1 Какие проблемы в области управления персоналом существуют в организации?

2 Какие ошибки уже были допущены?

3 Как бы вы предложили решить проблему с самого начала?

4 Как можно исправить ситуацию?

***Задание 3:***Проработав в компании три года, вы решили перейти в другую фирму, чтобы двигаться вверх по карьерной лестнице. Слухи о переговорах с новым работодателем уже распространились на вашем рабочем месте.

 Как поступить?

* сообщить об уходе коллегам, надеясь на повышение;
* сообщить руководителю и продолжить работать как прежде;
* сконцентрироваться на новой должности, уделяя текущим заданиям меньше времени и сил;
* никому не сообщать об уходе, пока не напишите заявление об увольнении.

***Задание 4. Тестовое:***

*1 Каково содержание понятия «трудовой потенциал»?*

а) это занятые в национальной экономике работники;

б) это люди, создающие и потребляющие материальные блага;

в) это количество и качество труда, которым располагает общество.

*2 Каковы количественные характеристики трудового потенциала общества?*

а) общая численность населения страны, фонд рабочего времени общества;

б) численность трудоспособного населения, фонд рабочего времени общества;

в) численность безработных в стране;

г) численность экономически активного населения.

*3 Какое из утверждений отражает современную демографическую ситуацию в России?*

а) депопуляция;

б) увеличение естественного прироста населения;

в) неизменный уровень естественного прироста населения.

*4 Каковы возрастные границы трудовых ресурсов в России?*

а) мужчины – 18-65 лет, женщины – 18-60 лет;

б) мужчины – 16–65 лет, женщины 16–60 лет;

в) мужчины и женщины – 16-60 лет;

г) мужчины – 16-59 лет, женщины – 16-54 года.

*5 Каков главный источник пополнения трудовых ресурсов в рыночной экономике России?*

а) пенсионеры, сохранившие трудоспособность;

б) молодежь, входящая в рабочий возраст;

в) мигранты;

г) высвобождающиеся работники.

*6 Каков приоритетный вид профессионального обучения работников в России в условиях структурной перестройки экономики?*

а) переподготовка;

б) первоначальная подготовка;

в) обучение вторым и смежным профессиям;

г) повышение квалификации;

д) получение высшего профессионального образования.

*7 В государстве имеет место полная занятость населения, когда:*

а) отсутствует безработица;

б) все трудоспособное население занято трудовой деятельностью;

в) заняты все имеющиеся рабочие места;

г) безработица соответствует естественному уровню.

**Основная учебная литература**

1. Дейнека А. В. Управление персоналом организации [Электронный ресурс]: учебник / А. В. Дейнека. - Москва: Дашков и Ко,2017.-288с.- URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=454057

2. Управление персоналом [Текст]: учебник / под ред. И. Б. Дураковой. -Москва: ИНФРА-М, 2012. - 570 с.

3. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учеб.пособие / Г. И. Михайлина [и др.]. - Москва: Дашков и К°, 2016. – 280 с. -URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=453363

4. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебник / под ред.: Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. - Москва: Юнити-Дана, 2015.–561с.URL:<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118464>

**Дополнительная учебная литература**

1.Андреев А. Ф. Основы теории управления [Электронный ресурс]: учеб.пособие / А. Ф. Андреев. - Санкт-Петербург: Троицкий мост, 2013. - 288 с. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=445284

2. Арсеньев Ю. Н. Управление персоналом. Технологии [Электронный ресурс]: учебное пособие / Ю. Н. Арсеньев. - Москва :Юнити-Дана, 2015. - 192 с. -URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114558

3.Веснин В. Р. Основы управления [Текст]: учебник для бакалавров / В. Р. Веснин. -Москва: Проспект, 2013. - 272 с.

4. Данилина Е. И. Инновационный менеджмент в управлении персоналом [Электронный ресурс]: учебник / Е. И. Данилина, Д. В. Горелов, Я. И. Маликова. -

Москва: Дашков и К°, 2019. – 208 с. -URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496191

5. Егоршин А. П. Основы управления персоналом [Текст]: учебное пособие / А. П. Егоршин. - Москва: ИНФРА-М, 2008. - 352 с.

6. Зайцева Т. В. Управление персоналом [Текст]: учебник / Т. В. Зайцева, А. Т. Зуб. - Москва: Форум, 2009. - 335 с.

7. Кибанов А. Я. Экономика управления персоналом [Текст]: учебник / А. Я. Кибанов, Е. А. Митрофанова, И. А. Эсаулова. - Москва: ИНФРА-М, 2018. - 427 с.

8. Система оценки персонала в организации [Электронный ресурс]: учебник / под ред. М. В. Полевой; Финансовый университет при Правительстве РФ. -

Москва: Прометей, 2018. – 279 с. -URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=494932

9.Управление персоналом в организациях строительного комплекса [Электронный ресурс]: учеб.пособие / сост. М. В. Симонова. - Самара: Самарский государственный архитектурно-строительный университет, 2010. – 201 с. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=143524

10. Шапиро С. А. Теоретические основы управления персоналом [Электронный ресурс]: учеб.пособие / С. А. Шапиро, Е. К. Самраилова, Н. Л. Хусаинова. - 2-е изд., доп. и перераб. - Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2015. -

322 с. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272161

11. Шлендер П. Э. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учеб.пособие / под ред. П. Э. Шлендера. - Москва: Юнити-Дана, 2012. - 320 с. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118747

**Тема 2:Система управления трудовыми ресурсами**

***Вопросы для контрольного опроса:***

1. Трудовые ресурсы как фактор производства.

2. Рабочая сила и трудовой потенциал предприятия.

3. Рынок труда: сущность, сегмент, виды.

4. Занятость как экономическая категория.

5. Экономическая сущность безработицы, ее виды, задачи, функции.

*Задание 1:* Вести глоссарий и знать определения всех терминов.

***Задание 2:***Сотрудник часто проявляет инициативу не там, где нужно, из-за чего нередко страдают рабочие процессы и итоговый результат. Вы знаете, что сотрудник достаточно квалифицирован. Ваши действия?

***Задание 3: Тестовое:***

*1 Субъектами рынка труда являются:*

а) занятые и безработные;

б) спрос и предложение рабочей силы;

в) наемные работники, предприниматели (работодатели), государство.

*2 Экономически активное население включает в себя:*

а) занятых и зарегистрированных безработных;

б) трудоспособное население в трудоспособном возрасте;

в) занятых и безработных, ищущих работу.

*3 Какое условие не является необходимым для отнесения граждан к категории*

безработных?

а) проходил обучение или переподготовку по направлению службы занятости;

б) не имеет работы и заработка;

в) зарегистрирован в службе занятости в целях поиска подходящей работы;

г) занимается поиском работы;

д) готов приступить к работе.

*4 Уровень безработицы по методике Международной организации труда (МОТ)*

рассчитывается как отношение общего числа …

а) безработных к численности трудовых ресурсов;

б) безработных к численности экономически активного населения;

в) зарегистрированных безработных к численности трудовых ресурсов;

г) безработных к численности занятого населения.

*5 Какая из характеристик рынка труда стала важнейшим критерием*

эффективности экономики современного государства?

а) сегментация;

б) ориентация на внешний рынок труда;

в) ориентация на внутренний рынок труда;

г) гибкость;

д) снижение объемов скрытого рынка труда.

*6 Какова основная цель государственной политики в области занятости?*

а) социальное страхование безработных;

б) изучение и регулирование рынка труда;

в) достижение международных стандартов в области качества жизни;

г) обеспечение полной, эффективной и свободно избранной занятости.

*7 Уровень выработки на предприятии рассчитывается как отношение объема производства к …*

а) стоимости основных фондов предприятия;

б) численности промышленно-производственного персонала;

в) стоимости основных и оборотных фондов.

**Основная учебная литература**

1. Дейнека А. В. Управление персоналом организации [Электронный ресурс]: учебник / А. В. Дейнека. - Москва: Дашков и Ко,2017.-288с.- URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=454057

2. Управление персоналом [Текст]: учебник / под ред. И. Б. Дураковой. -Москва: ИНФРА-М, 2012. - 570 с.

3. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учеб.пособие / Г. И. Михайлина [и др.]. - Москва: Дашков и К°, 2016. – 280 с. -URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=453363

4. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебник / под ред.: Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. - Москва: Юнити-Дана, 2015.–561с.URL:http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118464

**Дополнительная учебная литература**

1.Андреев А. Ф. Основы теории управления [Электронный ресурс]: учеб.пособие / А. Ф. Андреев. - Санкт-Петербург: Троицкий мост, 2013. - 288 с. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=445284

2. Арсеньев Ю. Н. Управление персоналом. Технологии [Электронный ресурс]: учебное пособие / Ю. Н. Арсеньев. - Москва :Юнити-Дана, 2015. - 192 с. -URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114558

3.Веснин В. Р. Основы управления [Текст]: учебник для бакалавров / В. Р. Веснин. -Москва: Проспект, 2013. - 272 с.

4. Данилина Е. И. Инновационный менеджмент в управлении персоналом [Электронный ресурс]: учебник / Е. И. Данилина, Д. В. Горелов, Я. И. Маликова. -

Москва: Дашков и К°, 2019. – 208 с. -URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496191

5. Егоршин А. П. Основы управления персоналом [Текст]: учебное пособие / А. П. Егоршин. - Москва: ИНФРА-М, 2008. - 352 с.

6. Зайцева Т. В. Управление персоналом [Текст]: учебник / Т. В. Зайцева, А. Т. Зуб. - Москва: Форум, 2009. - 335 с.

7. Кибанов А. Я. Экономика управления персоналом [Текст]: учебник / А. Я. Кибанов, Е. А. Митрофанова, И. А. Эсаулова. - Москва: ИНФРА-М, 2018. - 427 с.

8. Система оценки персонала в организации [Электронный ресурс]: учебник / под ред. М. В. Полевой; Финансовый университет при Правительстве РФ. -

Москва: Прометей, 2018. – 279 с. -URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=494932

9.Управление персоналом в организациях строительного комплекса [Электронный ресурс]: учеб.пособие / сост. М. В. Симонова. - Самара: Самарский государственный архитектурно-строительный университет, 2010. – 201 с. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=143524

10. Шапиро С. А. Теоретические основы управления персоналом [Электронный ресурс]: учеб.пособие / С. А. Шапиро, Е. К. Самраилова, Н. Л. Хусаинова. - 2-е изд., доп. и перераб. - Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2015. -

322 с. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272161

11. Шлендер П. Э. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учеб.пособие / под ред. П. Э. Шлендера. - Москва: Юнити-Дана, 2012. - 320 с. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118747

**Тема 3:Организационно е проектирование системы управлен6ия персоналом.**

***Вопросы для контрольного опроса:***

1. Организационное проектирование системы управления персоналом.
2. Методы и принципы построения системы УП.
3. Цель и функции системы УП.
4. Организационная структура системы УП.
5. Принципы проектирования и совершенствования организационных структур управления персоналом, их виды.
6. Методы проектирования и совершенствования организационных структур управления персоналом (ОСУ).
7. Организация труда персонала.
8. Качество трудовой жизни.
9. Характеристика управленческого труда. Кадры управления. Организации труда управленческого персонала: сущность, цели и задачи.
10. Фактор времени.
11. Анализ затрат рабочего времени руководителя.
12. Индивидуальное планирование рабочего времени руководителя.

*Задание 1:* Составьте глоссарий по изучаемой теме.

***Задание 2:***Региональный директор по СНГ многонациональной фармацевтической компании пригласил преподавателей одной из московских бизнес-школ подготовить программу обучения для руководителей региональных представительств. По его замыслу, по окончании программы руководители должны получить четкое представление о своих задачах, функциях и обязанностях, выработать навыки управления представительством, которые занимаются реализацией продукции в регионах и в которых работает от трех до пяти человек, понять культуру материнской компании. По словам регионального директора, из двадцати руководителей представительств лишь двое участвовали в программе профессионального обучения в Западной Европе, остальные довольствовались "инструктажам на рабочем месте". Большинство из них работает в компании меньше одного года, причем их карьеры весьма разнообразны от инженеров-механиков до хирургов.

Вопросы:

1 С чего следует начать подготовку программы сотрудникам бизнес-школы?

2 Владеет ли региональный директор навыками наставничества?

3 Порекомендуйте последовательность действий при подготовке и реализации программы обучения?

4 Как оценить эффективность данной программы обучения?

5 Какие методы обучения будут наиболее приемлемыми для данной программы?

***Задание 3:***Вы – руководитель отдела, и случайно услышали, как подчиненные смеялись над заказчиком, который пожаловался на одного из них.

 Ваши действия:

* ничего не делать;
* сделать сотрудникам замечание;
* вместе с сотрудниками утвердить стратегию реакций на жалобы;
* потребовать профессионального подхода от сотрудников в электронном письме

***Задание 4: Тестовое:***

*1 Что происходит с трудоемкостью продукции, если выработка продукции увеличивается?*

а) трудоемкость увеличивается;

б) трудоемкость уменьшается, но в меньшей степени, чем растет выработка;

в) трудоемкость остается неизменной.

*2 Заработная плата – это доход, получаемый:*

а) от ведения собственного бизнеса;

б) от продажи результатов своего труда;

в) от продажи рабочей силы на рынке труда.

*3 Минимальный размер заработной платы работников в современной России устанавливается:*

а) Министерством труда и социального развития РФ;

б) Министерством финансов;

в) законодательно;

г) руководителями хозяйствующих субъектов (предприятий, фирм и т. п.);

д) на договорной основе.

*4 Какие элементы не относятся к системе организации оплаты труда в хозяйствующем субъекте (предприятие, фирма и т. п.)?*

а) порядок удержания налогов и других платежей из заработной платы;

б) нормирование труда;

в) тарифная система оплаты труда;

г) формы оплаты труда и их разновидности (системы).

*5 Тарифная ставка – это:*

а) вознаграждение, связанное с распределением части прибыли предприятия;

б) размер оплаты за единицу выполненной работы (изготовленной продукции);

в) вознаграждение за работу, выполненную в экстремальных условиях;

г) фиксированный размер денежной оплаты за единицу времени.

*6 Сдельная расценка – это:*

а) размер поощрительной оплаты за труд сверх установленной нормы;

б) абсолютный размер оплаты труда за единицу времени (час, день, месяц);

в) размер оплаты за единицу изготовленной продукции (выполненной работы).

*7 Рост дневной выработки будет меньше, чем рост часовой выработки, если:*

а) ухудшается использование рабочего времени в течение смены;

б) увеличивается число дней, фактически отработанных за месяц;

в) улучшается использование рабочего времени в течение смены.

**Основная учебная литература**

1. Дейнека А. В. Управление персоналом организации [Электронный ресурс]: учебник / А. В. Дейнека. - Москва: Дашков и Ко,2017.-288с.- URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=454057

2. Управление персоналом [Текст]: учебник / под ред. И. Б. Дураковой. -Москва: ИНФРА-М, 2012. - 570 с.

3. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учеб.пособие / Г. И. Михайлина [и др.]. - Москва: Дашков и К°, 2016. – 280 с. -URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=453363

4. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебник / под ред.: Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. - Москва: Юнити-Дана, 2015.–561с.URL:http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118464

**Дополнительная учебная литература**

1.Андреев А. Ф. Основы теории управления [Электронный ресурс]: учеб.пособие / А. Ф. Андреев. - Санкт-Петербург: Троицкий мост, 2013. - 288 с. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=445284

2. Арсеньев Ю. Н. Управление персоналом. Технологии [Электронный ресурс]: учебное пособие / Ю. Н. Арсеньев. - Москва :Юнити-Дана, 2015. - 192 с. -URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114558

3.Веснин В. Р. Основы управления [Текст]: учебник для бакалавров / В. Р. Веснин. -Москва: Проспект, 2013. - 272 с.

4. Данилина Е. И. Инновационный менеджмент в управлении персоналом [Электронный ресурс]: учебник / Е. И. Данилина, Д. В. Горелов, Я. И. Маликова. -

Москва: Дашков и К°, 2019. – 208 с. -URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496191

5. Егоршин А. П. Основы управления персоналом [Текст]: учебное пособие / А. П. Егоршин. - Москва: ИНФРА-М, 2008. - 352 с.

6. Зайцева Т. В. Управление персоналом [Текст]: учебник / Т. В. Зайцева, А. Т. Зуб. - Москва: Форум, 2009. - 335 с.

7. Кибанов А. Я. Экономика управления персоналом [Текст]: учебник / А. Я. Кибанов, Е. А. Митрофанова, И. А. Эсаулова. - Москва: ИНФРА-М, 2018. - 427 с.

8. Система оценки персонала в организации [Электронный ресурс]: учебник / под ред. М. В. Полевой; Финансовый университет при Правительстве РФ. -

Москва: Прометей, 2018. – 279 с. -URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=494932

9.Управление персоналом в организациях строительного комплекса [Электронный ресурс]: учеб.пособие / сост. М. В. Симонова. - Самара: Самарский государственный архитектурно-строительный университет, 2010. – 201 с. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=143524

10. Шапиро С. А. Теоретические основы управления персоналом [Электронный ресурс]: учеб.пособие / С. А. Шапиро, Е. К. Самраилова, Н. Л. Хусаинова. - 2-е изд., доп. и перераб. - Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2015. -

322 с. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272161

11. Шлендер П. Э. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учеб.пособие / под ред. П. Э. Шлендера. - Москва: Юнити-Дана, 2012. - 320 с. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118747

**Тема №4. Стратегия управления персоналом организации: понятие, принципы, факторы.**

***Вопросы для контрольного опроса:***

1. Понятие и цели стратегического управления потенциалом.
2. Принципы стратегического управление кадрами.
3. Организационная среда (внешняя, внутренняя).
4. Стратегия организации и её жизненный цикл.
5. Взаимосвязь стратегии организации и управление персоналом

***Задание 1:*** Составьте глоссарий по изучаемой теме.

***Задание 2:***Молодой специалист заканчивает высшее учебное заведение по специальности «Менеджмент». Ему предлагают работу в нескольких организациях, каждая из которых располагает разными возможностями удовлетворения сложившихся у молодого специалистов запросов.

Постановка задачи:

1 Каким ценностным ориентациям отдаст предпочтение молодой специалист при выборе своей будущей работы? Проранжируйте их, используя метод попарных сравнений (табл. 1).

Таблица 1 - Ценностные ориентации

|  |  |
| --- | --- |
| Ценностные ориентации | Ранг |
| 1 Хорошо зарабатывать |  |
| 2 Получать отпуск в удобное время |  |
| 3 Работать в нормальных санитарно-гигиенических условиях |  |
| 4 Работать в дружном, сплоченном коллективе |  |
| 5 Получить жилье или улучшить жилищные условия |  |
| 6 Повышать свое профессиональное мастерство |  |
| 7 Наиболее полно использовать способности и умения |  |
| 8 Получать, ощущать общественное признание за свои трудовые достижения |  |
| 9 Активно участвовать в управлении производством |  |
| 10 Иметь надежное рабочее место |  |
| 11 Власть и влияние (право принимать решения) |  |
| 12 Продвижение по службе |  |
| 13 Соответствие интересов на работе и вне ее |  |
| 14 Общение с интересными, эрудированными коллегами |  |
| 15 Иметь спокойную работу с четко определенным кругом обязанностей |  |
| 16. Иметь хорошее обеспечение в старости |  |

***Задание 3:***Ситуация 1 С 4 сентября на должности с испытательным сроком были зачислены машинистка, главный бухгалтер, шофер и диспетчер. Для главного бухгалтера в приказе было оговорено, что итоги испытательного срока будут определены после сдачи им баланса за 4-й квартал, о чем была дана расписка. Остальные принимались на работу с испытательным сроком на три месяца. Диспетчер с 11 по 19 сентября находился на больничном. В связи с неудовлетворительными результатами испытаний машинистка была уволена через шесть дней после начала работы, а главный бухгалтер – с 21 октября.

Контрольные вопросы:

1. Правильно ли работодатель определил срок испытания при приеме на работу?

2. Когда истекает срок испытания у диспетчера с учетом времени его болезни?

3. Имел ли право работодатель уволить машинистку до истечения срока испытания и требовалось ли при этом согласие профкома?

4. Выплачивается ли пособие по временной нетрудоспособности при болезни в период испытания?

***Задание 4:Тестовое:***

*1 Определение уровня бедности в России базируется на концепции:*

а) относительной бедности;

б) абсолютной бедности;

в) субъективной концепции бедности.

*2 К какой группе показателей уровня жизни относятся демографические*

показатели?

а) прямые;

б) косвенные;

в) микропоказатели.

*3 Индекс человеческого развития (ИЧР) не включает в себя:*

а) уровень потребления основных продуктов питания;

б) ожидаемую продолжительность жизни;

в) уровень образованности населения;

г) среднедушевой валовой внутренний продукт.

*4 Структура бюджета прожиточного минимума (ПМ) не включает в себя расходы на:*

а) обязательные платежи и сборы;

б) питание;

в) непродовольственные товары и услуги;

г) содержание иждивенцев.

*5 Для характеристики качества жизни используются:*

а) объективные и субъективные индикаторы;

б) субъективные индикаторы;

в) объективные индикаторы.

*6   Должностная инструкция на предприятии разрабатывается с целью:*

а) определение определенных квалификационных требований, обязанностей, прав и ответственности персонала предприятия;

б) найма рабочих на предприятие;

в) отбора персонала для занимания определенной должности;

г) согласно действующему законодательству;

д) достижения стратегических целей предприятия.

*7   Изучение кадровой политики предприятий-конкурентов направленно:*

а) на разработку новых видов продукции;

б) на определение стратегического курса развития предприятия;

в) на создание дополнительных рабочих мест;

г) на перепрофилирование деятельности предприятия;

д) на разработку эффективной кадровой политики своего предприятия.

**Основная учебная литература**

1. Дейнека А. В. Управление персоналом организации [Электронный ресурс]: учебник / А. В. Дейнека. - Москва: Дашков и Ко,2017.-288с.- URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=454057

2. Управление персоналом [Текст]: учебник / под ред. И. Б. Дураковой. -Москва: ИНФРА-М, 2012. - 570 с.

3. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учеб.пособие / Г. И. Михайлина [и др.]. - Москва: Дашков и К°, 2016. – 280 с. -URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=453363

4. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебник / под ред.: Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. - Москва: Юнити-Дана, 2015.–561с.URL:http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118464

**Дополнительная учебная литература**

1.Андреев А. Ф. Основы теории управления [Электронный ресурс]: учеб.пособие / А. Ф. Андреев. - Санкт-Петербург: Троицкий мост, 2013. - 288 с. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=445284

2. Арсеньев Ю. Н. Управление персоналом. Технологии [Электронный ресурс]: учебное пособие / Ю. Н. Арсеньев. - Москва :Юнити-Дана, 2015. - 192 с. -URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114558

3.Веснин В. Р. Основы управления [Текст]: учебник для бакалавров / В. Р. Веснин. -Москва: Проспект, 2013. - 272 с.

4. Данилина Е. И. Инновационный менеджмент в управлении персоналом [Электронный ресурс]: учебник / Е. И. Данилина, Д. В. Горелов, Я. И. Маликова. -

Москва: Дашков и К°, 2019. – 208 с. -URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496191

5. Егоршин А. П. Основы управления персоналом [Текст]: учебное пособие / А. П. Егоршин. - Москва: ИНФРА-М, 2008. - 352 с.

6. Зайцева Т. В. Управление персоналом [Текст]: учебник / Т. В. Зайцева, А. Т. Зуб. - Москва: Форум, 2009. - 335 с.

7. Кибанов А. Я. Экономика управления персоналом [Текст]: учебник / А. Я. Кибанов, Е. А. Митрофанова, И. А. Эсаулова. - Москва: ИНФРА-М, 2018. - 427 с.

8. Система оценки персонала в организации [Электронный ресурс]: учебник / под ред. М. В. Полевой; Финансовый университет при Правительстве РФ. -

Москва: Прометей, 2018. – 279 с. -URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=494932

9.Управление персоналом в организациях строительного комплекса [Электронный ресурс]: учеб.пособие / сост. М. В. Симонова. - Самара: Самарский государственный архитектурно-строительный университет, 2010. – 201 с. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=143524

10. Шапиро С. А. Теоретические основы управления персоналом [Электронный ресурс]: учеб.пособие / С. А. Шапиро, Е. К. Самраилова, Н. Л. Хусаинова. - 2-е изд., доп. и перераб. - Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2015. -

322 с. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272161

11. Шлендер П. Э. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учеб.пособие / под ред. П. Э. Шлендера. - Москва: Юнити-Дана, 2012. - 320 с. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118747

**Тема 5: Формирование персонала: найм,оценка и отбор, адаптация**

***Вопросы для контрольного опроса:***

1. Источники найма персонала в организации.
2. Требования к кандидатам на замещение вакантной должности.
3. Организация процесса отбор персонала.
4. Основные методы профессионального отбора.
5. Основные этапы решения проблемы подбора.
6. Профессиональная и социальная адаптация работников.

***Задание 1:*** Составьте глоссарий по изучаемой теме.

***Задание 2:***В 2007 г. О. Изюмцева, HR-директор группы компаний по производству текстиля «Чайковский текстиль», искала человека, который мог бы занять должность менеджера по работе с клиентами. В качестве основного требования к идеальному кандидату выдвигались умение выстраивать отношения с людьми и обладание большим личным обаянием, чтобы привлекать клиентов. В организации практикуется система испытательного срока (1 месяц). Человек, которого приняли на данную должность, очень хорошо сумел подать себя. Однако вскоре выяснилось, что при отборе кандидатов была совершена ошибка. Поначалу новоиспеченный сотрудник отлично справлялся с работой, но уже через месяц стало заметно, что он устает от общения с людьми и постепенно теряет интерес к работе. Стало понятно, что ему будет сложно развивать порученное направление, поскольку за один месяц он исчерпал весь свой потенциал. Но увольнять его не стали. Одна из причин – позиция директора, полагающего, что увольнять с испытательного срока неэффективно и любому работнику нужно, по крайней мере, время, чтобы вписаться в команду.

Контрольные вопросы.

1. Каковы возможные причины возникшей ситуации в компании «Чайковский текстиль»?

Выявить возможные организационные и личностные факторы.

2. Что может сделать руководство организации, чтобы помочь адаптироваться новому сотруднику?

3. Что может сделать руководство организации, чтобы использовать потенциал сотрудника, не увольняя его?

***Задание 3:Тестовое:***

*1 Определение квалификации специалиста, уровня знаний либо отзыв о его способностях, деловых и иных качествах:*

а) аттестация;

б) дискриминация;

в) авторизация;

г) должностная инструкция;

д) апробация*.*

*2 Руководитель, имеющий достаточный объем власти, чтобы навязывать свою волю исполнителям.*

а) автократичный руководитель;

б) демократичный руководитель;

в) либеральный руководитель;

г) консультативный руководитель;

д) инструментальный руководитель.

*3 Конфликты в зависимости от способа разрешения, делятся на:*

а) социальные, национальные, этнические, межнациональные, организационные, эмоциональные;

б) антагонистические, компромиссные;

в) вертикальные, горизонтальные;

г) открытые, скрытые, потенциальные;

д) внутриличностные, межличностные, внутригрупповые, межгрупповые.

*4 Затраты на здравоохранение, воспитание, физическое формирование, интеллектуальное развитие, получение общего образования, приобретение специальности – это:*

а) инвестиции в строительство спортивных комплексов;

б) инвестиции в человеческий капитал;

в) инвестиции в новые технологии;

г) инвестиции в производство;

д) инвестиции в учебно-оздоровительные комплексы.

*5 Какой компонент не включает трудовой потенциал человека:*

а) здоровье человека;

б) образование;

в) профессионализм;

г) творческий потенциал (умение работать, мыслить по новому);

д) депозитные счета в банках.

*6 Навыки, необходимые для того, чтобы правильно понимать других людей и эффективно взаимодействовать с ними:*

а) семантические;

б) коммуникативные;

в) невербальные;

г) вербальные;

д) профессиональные.

*7 Какой признак характерен для формальной группы (коллектива) в организации:*

а) объединение по интересам и целям;

б) отсутствует четкая ролевая структура – разделение труда и управления;

в) признак социальной общности (например, по национальным признакам, признакам социального происхождения);

г) группы имеют различную социальную значимость в обществе, на предприятии– положительной или отрицательной направленности;

д) структура коллективов и групп определяется соответствующими официальными документами, предусматривающими круг обязанностей и прав как всего коллектива, так и отдельных, входящих в ее состав работников*.*

**Основная учебная литература**

1. Дейнека А. В. Управление персоналом организации [Электронный ресурс]: учебник / А. В. Дейнека. - Москва: Дашков и Ко,2017.-288с.- URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=454057

2. Управление персоналом [Текст]: учебник / под ред. И. Б. Дураковой. -Москва: ИНФРА-М, 2012. - 570 с.

3. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учеб.пособие / Г. И. Михайлина [и др.]. - Москва: Дашков и К°, 2016. – 280 с. -URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=453363

4. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебник / под ред.: Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. - Москва: Юнити-Дана, 2015.–561с.URL:http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118464

**Дополнительная учебная литература**

1.Андреев А. Ф. Основы теории управления [Электронный ресурс]: учеб.пособие / А. Ф. Андреев. - Санкт-Петербург: Троицкий мост, 2013. - 288 с. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=445284

2. Арсеньев Ю. Н. Управление персоналом. Технологии [Электронный ресурс]: учебное пособие / Ю. Н. Арсеньев. - Москва :Юнити-Дана, 2015. - 192 с. -URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114558

3.Веснин В. Р. Основы управления [Текст]: учебник для бакалавров / В. Р. Веснин. -Москва: Проспект, 2013. - 272 с.

4. Данилина Е. И. Инновационный менеджмент в управлении персоналом [Электронный ресурс]: учебник / Е. И. Данилина, Д. В. Горелов, Я. И. Маликова. -

Москва: Дашков и К°, 2019. – 208 с. -URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496191

5. Егоршин А. П. Основы управления персоналом [Текст]: учебное пособие / А. П. Егоршин. - Москва: ИНФРА-М, 2008. - 352 с.

6. Зайцева Т. В. Управление персоналом [Текст]: учебник / Т. В. Зайцева, А. Т. Зуб. - Москва: Форум, 2009. - 335 с.

7. Кибанов А. Я. Экономика управления персоналом [Текст]: учебник / А. Я. Кибанов, Е. А. Митрофанова, И. А. Эсаулова. - Москва: ИНФРА-М, 2018. - 427 с.

8. Система оценки персонала в организации [Электронный ресурс]: учебник / под ред. М. В. Полевой; Финансовый университет при Правительстве РФ. -

Москва: Прометей, 2018. – 279 с. -URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=494932

9.Управление персоналом в организациях строительного комплекса [Электронный ресурс]: учеб.пособие / сост. М. В. Симонова. - Самара: Самарский государственный архитектурно-строительный университет, 2010. – 201 с. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=143524

10. Шапиро С. А. Теоретические основы управления персоналом [Электронный ресурс]: учеб.пособие / С. А. Шапиро, Е. К. Самраилова, Н. Л. Хусаинова. - 2-е изд., доп. и перераб. - Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2015. -

322 с. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272161

11. Шлендер П. Э. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учеб.пособие / под ред. П. Э. Шлендера. - Москва: Юнити-Дана, 2012. - 320 с. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118747

**Тема 6:Кадровое планирование персонала в деятельности организации**

***Вопросы для контрольного опроса:***

1. Основы кадрового планирования в организации.

2. Оперативный план работы с персоналом.

3. Планирование и прогнозирование потребности в персонале.

4. Планирование производительности труда.

5. Нормирование труда и расчет численности персонала.

***Задание 1****:* Составьте глоссарий по изучаемой теме.

***Задание 2:*** Численность трудоспособного населения области на начало года составила 1 млн. чел работающих лиц пенсионного возраста и подростков до 16 лет – 40 тыс. чел В течении года в составе трудоспособного населения произошли следующие изменения: вступило в рабочий возраст 250 тыс.чел., прибыло из других областей 90 тыс.чел., вовлечено для работы в народном хозяйстве 20 тыс.чел пенсионного возраста, перешло в пенсионный возраст, на инвалидность и умерло 200 тыс.чел. трудоспособного возраста, 15 тыс. пенсионеров перестали работать, выбыло в другие регионы 75 тыс.чел. трудоспособного возраста. Рассчитайте общий прирост трудовых ресурсов региона.

***Задание 3:***В «Альфа-банке» начальником отдела назначили молодого выпускника университета (24 года) с высшим экономическим образованием. Банк имеет постоянных клиентов, которыми очень дорожит. до прихода нового начальника коллектив отдела уже сложился, все сотрудники имели большой стаж работы и высокую квалификацию. Сразу после назначения начальник принял по телефону заказ от крупного клиента банка на юридическое сопровождение операции, и пообещал выполнить работу в тот же день. Работа была поручена ведущему специалисту, юристу отдела. Однако она сказала, что оформит документы только на следующий день, ссылаясь на то, что по инструкции на выполнение этой работы предусмотрено 15 часов, иначе пострадает качество. Клиент неоднократно звонил, и молодой начальник был очень раздражен. Остальные сотрудники отдела отказались от поручения, посчитав, что с работой может справиться специалист более высокой квалификации. Накричав на сотрудников, молодой начальник хлопнул дверью и вышел. На сотрудников его вспышка не произвела никакого впечатления.

Контрольные вопросы

1. В чем ошибка молодого начальника? Как он мог бы повести себя в данной ситуации?

2. В чем ошибка высшего руководства?

3. Что может предпринять молодой руководитель для адаптации на новом месте работы?

 4. Как более грамотно могло бы поступить высшее руководство?

***Задание4: Тестовые:***

*1 Что такое адаптация персонала?*

а) совершенствование теоретических знаний и практических навыков с целью повышения профессионального мастерства работников, усвоение ими передовой техники, технологии, средств производства;

б) деятельность, которая проводится осознанно для улучшения способностей персонала, которые необходимы для выполнения работы или для развития потенциала работников;

в) участие в найме и отборе персонала с учетом требований конкретных профессий и рабочих мест с целью наилучшей профориентации работников;

г) взаимоотношения работника и организации, которые основываются на постепенном приспособлении сотрудников к новым профессиональным, социальных и организационно-экономических условий работы;

д) участие персонала в аттестации.

*2 Разделение труда предусматривает:*

а) выполнение одним работником всех функций и действий по изготовлению конкретного изделия;

б) разделение труда согласно систематизированным трудовым функциям;

в) тщательный расчет расходов работы на производство продукции и услуг.

г) выполнение одним работником всех функций и действий по изготовлению комплекса изделий;

д) выполнение несколькими работниками одной функции по изготовлению комплексного изделия.

*3 Нормированное рабочее время включает:*

а) все расходы времени, которые объективно необходимые для выполнения конкретной задачи;

б) общую продолжительность рабочей смены, на протяжении которой работник осуществляет трудовые функции;

в) время подготовительно-заготовительных работ для выполнения задачи;

г) время обслуживания рабочего места;

д) а) все расходы времени, которые объективно необходимые для выполнения всех задач.

*4 Норма выработки основана:*

а) на установлении норм расходов времени;

б) на определении количества продукции, которая должна быть изготовлена одним работником;

в) на установлении норм расходов работы;

г) на времени обслуживания рабочего места;

д) на необходимом количестве рабочих мест, размере производственных площадей и других производственных объектов, закрепленных для обслуживания за одним работником или бригадой.

*5 Метод оценки персонала, предусматривающий беседу с работником в режиме «вопрос–ответ» по заранее составленной схеме или без таковой для получения дополнительных сведений о человеке – это метод:*

а) интервьюирования;

б) анкетирования;

в) социологического опроса;

г) тестирования;

д) наблюдения.

*6 Осознанное побуждение личности к определенному действию – это:*

а) мотив;

б) потребности;

в) притязания;

г) ожидания;

д) стимулы.

*7 Блага, материальные ценности, на получение которых направлена трудовая деятельность человека – это:*

а) мотив;

б) потребности;

в) притязания;

г) ожидания;

д) стимулы.

**Основная учебная литература**

1. Дейнека А. В. Управление персоналом организации [Электронный ресурс]: учебник / А. В. Дейнека. - Москва: Дашков и Ко,2017.-288с.- URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=454057

2. Управление персоналом [Текст]: учебник / под ред. И. Б. Дураковой. -Москва: ИНФРА-М, 2012. - 570 с.

3. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учеб.пособие / Г. И. Михайлина [и др.]. - Москва: Дашков и К°, 2016. – 280 с. -URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=453363

4. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебник / под ред.: Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. - Москва: Юнити-Дана, 2015.–561с.URL:http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118464

**Дополнительная учебная литература**

1.Андреев А. Ф. Основы теории управления [Электронный ресурс]: учеб.пособие / А. Ф. Андреев. - Санкт-Петербург: Троицкий мост, 2013. - 288 с. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=445284

2. Арсеньев Ю. Н. Управление персоналом. Технологии [Электронный ресурс]: учебное пособие / Ю. Н. Арсеньев. - Москва :Юнити-Дана, 2015. - 192 с. -URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114558

3.Веснин В. Р. Основы управления [Текст]: учебник для бакалавров / В. Р. Веснин. -Москва: Проспект, 2013. - 272 с.

4. Данилина Е. И. Инновационный менеджмент в управлении персоналом [Электронный ресурс]: учебник / Е. И. Данилина, Д. В. Горелов, Я. И. Маликова. -

Москва: Дашков и К°, 2019. – 208 с. -URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496191

5. Егоршин А. П. Основы управления персоналом [Текст]: учебное пособие / А. П. Егоршин. - Москва: ИНФРА-М, 2008. - 352 с.

6. Зайцева Т. В. Управление персоналом [Текст]: учебник / Т. В. Зайцева, А. Т. Зуб. - Москва: Форум, 2009. - 335 с.

7. Кибанов А. Я. Экономика управления персоналом [Текст]: учебник / А. Я. Кибанов, Е. А. Митрофанова, И. А. Эсаулова. - Москва: ИНФРА-М, 2018. - 427 с.

8. Система оценки персонала в организации [Электронный ресурс]: учебник / под ред. М. В. Полевой; Финансовый университет при Правительстве РФ. -

Москва: Прометей, 2018. – 279 с. -URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=494932

9.Управление персоналом в организациях строительного комплекса [Электронный ресурс]: учеб.пособие / сост. М. В. Симонова. - Самара: Самарский государственный архитектурно-строительный университет, 2010. – 201 с. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=143524

10. Шапиро С. А. Теоретические основы управления персоналом [Электронный ресурс]: учеб.пособие / С. А. Шапиро, Е. К. Самраилова, Н. Л. Хусаинова. - 2-е изд., доп. и перераб. - Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2015. -

322 с. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272161

11. Шлендер П. Э. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учеб.пособие / под ред. П. Э. Шлендера. - Москва: Юнити-Дана, 2012. - 320 с. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118747

**Тема 7:Мотивация и стимулирование труда персонала**

***Вопросы для контрольного опроса:***

1. Мотивация: суть, теории мотивации.
2. Стимулирование и мотивация труда работников.
3. Методы мотивации и виды стимулирования.
4. Понятие, функции заработной платы.
5. Системы оплаты труда, её виды.
6. Фонд оплаты труда.
7. Новые системы материальной мотивации.
8. Социальные выплаты и льготы.
9. Контроль мотивации в управлении персоналом, их виды и функции.

***Задание 1:***Составьте глоссарий по изучаемой теме.

***Задание 2:***Два года назад крупная российская компания, специализирующаяся на оптовом и розничной торговле бытовой техникой, имеющая множество филиалов по всей стране, планировала открыть магазин и оптовый склад в одном из областных центров средней полосы России. На перспективность этого проекта указывали, по мнению руководства компаний, следующие обстоятельства:

- наличие только одного сильного конкурента в исследуемом сегменте регионального рынка;

- удобное географическое положение и развитая сеть транспортных коммуникаций;

- политика администрация области, направленная на привлечение инвестиций в регион;

- рынок труда с низким уровнем регистрируемой безработицей;

- несколько вузов и колледжей, ведущих подготовку специалистов по экономическим специальностям.

Первый этап проекта был реализован в запланированном режиме: вовремя были построены и оснащены всем необходимым оборудованием здания торгового центра и склада, шел набор персонала, открытие магазина прошло очень успешно –

в первую же неделю работы был выполнен план продаж на месяц. В целом ситуация складывалась весьма благоприятно.

Однако уже к концу первого года стали очевидными несколько проблем, заставивших руководство филиала с предельным вниманием подключиться к их решению. Во-первых, резко увеличилась текучесть персонала, при этом нередко люди уходили, не проработав и полугода. Во-вторых, оказалось, что найти замену этим сотрудникам не так-то легко - спрос на продавцов и складских работников превышал предложение в 1,5 раза, так что даже выпускники специализированных учебных заведений, не имеющие опыта, работали практически сразу же трудоустраивались, предпочитая при этом местные торговые предприятия. Ситуация становилась угрожающей.

Директор филиала поручил кадровой службе исследовать причины и разработать программу стабилизации персонала. Проведенный анализ показал, что в числе причин своего ухода продавцы называли неудовлетворительный размер заработной платы и отсутствие льгот, а работники склада – ещё и тяжелые условия труда. Изучив ситуацию с заработной платой на рынке труда, специалисты обнаружили удивительный факт: уровень оплаты по всем категориям персонала, где наблюдалась максимальная текучесть, практически не отличалась от конкурентов.

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ:

1. заработная плата работников компании имеет две составляющие: оклад для всех категорий исполнительного персонала одинаков и равен федеральному МРОТ; премия, зависящая от итогов работы филиала и составляющая до 100% от оклада, а также бонусов, зависящих от объема личных продаж, выплачиваемых продавцам за счёт средств предприятия – изготовителей той или иной бытовой техники по программам продвижения товаров на рынке.

2. В компании применяются система штрафов, назначение которой состоит в том, чтобы наказывать нарушителей трудовой дисциплины за опоздания, воровство, поломку оборудования, появление на рабочем месте без корпоративной формы, использование собственности компании в личных целях и др.

3. Обучение работников проводиться при приеме на работу, в том числе обучение технике безопасности.

4. Для продавцов предусмотрены три квалификационные категории: продавец-стажер, которую занимает новый сотрудник в течение 6 мес. после приема на работу; по истечении этого срока проводиться аттестация и при положительных результатах сотрудник назначается на должность на должность продавца-консультанта; через два года после очередной аттестации он может

занять должность старшего продавца-консультанта. Для каждой квалификационной категории предусмотрены доплаты и надбавки – 10% от оклада за стаж работы, начиная с первого года работы в компании; за квалификацию – ещё 10% начисляются после аттестации.

ВОПРОСЫ:

1. Какие региональные факторы не учло руководство компании при реализации проекта?

2. Как ситуация на региональном рынке труда повлияла на деятельность филиала?

3. Определите, в какой степени правомерны реализуемые в компании подходы к управлению персоналом в области оплаты труда, обучения и продвижения.

4. Предложите свой вариант программы стабилизации персонала для этой компании.

***Задание3: Тестовое:***

*1 Методы предполагающие передачу сотрудникам сведений, которые позволяют им самостоятельно организовывать свое поведение и свою деятельность – это:*

а) различные методы стимулирования;

б) методы информирования;

в) методы убеждения;

г) методы административного принуждения;

д) экономические методы.

*2 Среди качественных показателей эффективности системы управления выделите количественный показатель:*

а) уровень квалификации работников аппарата управления;

б) обоснованность и своевременность принятия решений управленческим персоналом;

в) уровень использования научных методов, организационной и вычислительной техники;

г) уровень организационной культуры;

д) величина затрат на содержание управленческого аппарата в общем фонде заработной платы персонала.

*3 Отношение прироста производительности труда к приросту средней заработной платы - это:*

а) уровень текучести кадров;

б) рентабельность производства;

в) фонд оплаты труда;

г) уровень трудовой дисциплины;

д) отношение темпов увеличения производительности труда к заработной плате.

*4 Отношением числа уволенных работников к общей численности персонала рассчитывается:*

а) уровень трудовой дисциплины;

б) надежность работы персонала;

в) текучесть кадров;

г) социально-психологический климат в коллективе;

д) коэффициент трудового вклада.

*5. Отношение числа случаев нарушения трудовой и исполнительной дисциплины к общей численности персонала – это показатель:*

а) надежности работы персонала;

б) уровня трудовой дисциплины;

в) текучести кадров;

г) социально-психологического климата в коллективе;

д) коэффициента трудового вклада.

*6 Какой вид безработицы характеризует наилучший для экономики резерв рабочей силы, способный достаточно оперативно совершать межотраслевые перемещения в зависимости от колебания спроса и предложения рабочей силы?*

а) структурная безработица;

б) технологическая безработица;

в) естественная безработица;

г) экономическая безработица;

д) вынужденная безработица.

*7 Создатели какой школы управления полагали, что используя наблюдения, замеры, логику и анализ можно усовершенствовать многие операции ручного труда, добиваясь их более эффективного выполнения?*

а) классическая школа или школа административного управления;

б) школа человеческих отношений;

в) школа науки о поведении;

г) школа научного управления;

д) школа науки управления или количественных методов.

**Основная учебная литература**

1. Дейнека А. В. Управление персоналом организации [Электронный ресурс]: учебник / А. В. Дейнека. - Москва: Дашков и Ко,2017.-288с.- URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=454057

2. Управление персоналом [Текст]: учебник / под ред. И. Б. Дураковой. -Москва: ИНФРА-М, 2012. - 570 с.

3. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учеб.пособие / Г. И. Михайлина [и др.]. - Москва: Дашков и К°, 2016. – 280 с. -URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=453363

4. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебник / под ред.: Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. - Москва: Юнити-Дана, 2015.–561с.URL:http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118464

**Дополнительная учебная литература**

1.Андреев А. Ф. Основы теории управления [Электронный ресурс]: учеб.пособие / А. Ф. Андреев. - Санкт-Петербург: Троицкий мост, 2013. - 288 с. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=445284

2. Арсеньев Ю. Н. Управление персоналом. Технологии [Электронный ресурс]: учебное пособие / Ю. Н. Арсеньев. - Москва :Юнити-Дана, 2015. - 192 с. -URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114558

3.Веснин В. Р. Основы управления [Текст]: учебник для бакалавров / В. Р. Веснин. -Москва: Проспект, 2013. - 272 с.

4. Данилина Е. И. Инновационный менеджмент в управлении персоналом [Электронный ресурс]: учебник / Е. И. Данилина, Д. В. Горелов, Я. И. Маликова. -

Москва: Дашков и К°, 2019. – 208 с. -URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496191

5. Егоршин А. П. Основы управления персоналом [Текст]: учебное пособие / А. П. Егоршин. - Москва: ИНФРА-М, 2008. - 352 с.

6. Зайцева Т. В. Управление персоналом [Текст]: учебник / Т. В. Зайцева, А. Т. Зуб. - Москва: Форум, 2009. - 335 с.

7. Кибанов А. Я. Экономика управления персоналом [Текст]: учебник / А. Я. Кибанов, Е. А. Митрофанова, И. А. Эсаулова. - Москва: ИНФРА-М, 2018. - 427 с.

8. Система оценки персонала в организации [Электронный ресурс]: учебник / под ред. М. В. Полевой; Финансовый университет при Правительстве РФ. -

Москва: Прометей, 2018. – 279 с. -URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=494932

9.Управление персоналом в организациях строительного комплекса [Электронный ресурс]: учеб.пособие / сост. М. В. Симонова. - Самара: Самарский государственный архитектурно-строительный университет, 2010. – 201 с. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=143524

10. Шапиро С. А. Теоретические основы управления персоналом [Электронный ресурс]: учеб.пособие / С. А. Шапиро, Е. К. Самраилова, Н. Л. Хусаинова. - 2-е изд., доп. и перераб. - Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2015. -

322 с. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272161

11. Шлендер П. Э. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учеб.пособие / под ред. П. Э. Шлендера. - Москва: Юнити-Дана, 2012. - 320 с. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118747

**Тема 8:Управление деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала в организации**

***Вопросы для контрольного опроса:***

1. Виды карьеры.
2. Планирование и контроль карьеры.
3. Этапы карьеры.
4. Система служебно-профессиональным продвижением.
5. Работа с кадровым резервом.
6. Развитие человеческих ресурсов.
7. Регулирование трудовых отношений.
8. развитие персонала: цели, формы и методы.
9. Управление карьерой работников.
10. Современная организация как обучающаяся организация.

***Задание 1:***Составьте глоссарий по изучаемой теме.

***Задание 2:***Вы руководите отделом маркетинга коммерческой фирмы «Эффект», занимающейся производством и реализацией разнообразной продукции кожгалантереи. В фирме нет профсоюза.

Ввиду недавнего сокращения фонда заработной платы Вам необходимо уволить одного из работников отдела. Все работники занимает одинаковую должность «маркетолог» и получают примерно одинаковую заработную плату.

Квалификационные характеристики на каждого из кандидатов на сокращение представлены в таблице.

Обоснуйте Ваши дальнейшие действия по разрешению данной управленческой ситуации:

1. Попробуйте сформулировать проблему управления персоналом в организации.

2. Предложите варианты ее решения и разработайте план по осуществлению выбранного варианта действия.

Таблица 2 - Характеристики

|  |  |
| --- | --- |
| Характеристики | Кандидаты на сокращение |
| Миронова Вера Владимировна | Колесников Валерий Федорович | Филимонов Георгий Николаевич | Колосова Елена Михайловна |
| Возраст | 34 | 27 | 45 | 51 |
| Образование Стаж работы в фирме | высшее экономическое 6 лет | среднее спец. учится на вечернем отделении экономического вуза | высшее техническое 4 года | экономическое12 лет |
| Семейное положение | Разведена, имеет, двух детей школьников | Холост, на иждивении мать-пенсионерка | Женат, имеет 18-летнего сына студента. | Замужем, взрослые дети |
| Отношение к работе | Ответственный сотрудник, но работает медленно | Хороший работник инициативен, предприимчив | Хороший работник, обязателен, аккуратен | Средний работник, недостаточно инициативна |
| Отношения в коллективе | Коллеги относятся к ней хорошо, общительна, но подвержена перепадам | Всегда готов помочь, приятен в общении | Принципиален, интроверт, не очень ладит с коллегами | Пользуется авторитетом в коллективе, общительна, всегда готова помочь |
| Перспективы карьеры | Хотела бы сохранить прежнюю должность | Хотел бы получить лучшую должность после лучшую окончания вуза | Хотел бы получить лучшую должность | Хотела бы сохранить прежнюю должность |

***Задание 3: Тестовое:***

*1 Какой из представленных факторов эффективности деятельности предприятия больше всего способствует стимулированию деятельности работников:*

а) стратегическая цель;

б) информация;

в) методы управления;

г) система мотивации;

д) подбор кадров.

*2 Какая из приведенных рекомендаций мотивирует работников на полную самоотдачу в интересах предприятия:*

а) установить осмысленные стандарты, воспринимаемые сотрудниками;

б) установить двухстороннее общение;

в) избегать чрезмерного контроля;

г) установить жесткие, но достижимые стандарты;

д) вознаграждать за достижение стандарта.

*3 Существует четыре основных типа поведения человека, формирование которых происходит на основе отношения лю0дей к нормам поведения и ценностям предприятия. Для какого типа поведения характерна высокая надежность:*

а) преданный и дисциплинированный (полностью принима¬ет ценности и нормы поведения, его действия не вступают в противоречие с интересами организации);

б) "оригинал" (приемлет ценности предприятия, но не приемлет существующие на нем нормы поведения, порождает много трудностей во взаимоотношениях с коллегами и руководством);

в) "приспособленец" (не приемлет ценностей предприятия, старается вести себя, полностью следуя нормам и формам поведения, принятым на предприятии);

г) "бунтарь" (не приемлет ни норм поведения, ни ценностей предприятия, все время входит в противоречие с окружением и создает конфликтные ситуации).

*4 Согласно теории "X", руководитель должен:*

а) принуждать подчиненных;

б) угрожать подчиненным;

в) понять их и стимулировать работу;

г) уважать подчиненных;

д) выполнять работу за них.

*5 С точки зрения теории "Y" менеджер должен верить в потенциал человека и относиться к подчиненным как к ответственным людям, стремящимся к полной самореализации. По этой теории:*

а) работа не противна природе человека;

б) работа доставляет людям удовлетворение;

в) работники пытаются получить от компании все, что можно;

г) человек не любит работать;

д) человек готов работать только за высокое материальное вознаграждение.

*6 Для того чтобы эффективно использовать деньги как мотиватор и избегать их воздействия как демотиватор, следует:*

а) платить конкурентную заработную плату для привлечения и удержания специалистов;

б) платить такую заработную плату, которая отражает стоимость работы для предприятия на основе справедливости;

в) связать плату с качеством выполнения или результатом, чтобы награда была соизмерима с усилиями работника;

г) заверить работника, что его усилия будут поощрены соответствующей наградой;

д) платить заработную плату не менее прожиточного минимума.

*7 Согласно какому принципу, выделенному Анри Файолем, для того чтобы обеспечить верность и поддержку работников, они должны получать плату за свою службу?*

а) единоначалие;

б) скалярная цепь;

в) порядок;

г) вознаграждение персонала;

д) полномочия и ответственность.

**Основная учебная литература**

1. Дейнека А. В. Управление персоналом организации [Электронный ресурс]: учебник / А. В. Дейнека. - Москва: Дашков и Ко,2017.-288с.- URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=454057

2. Управление персоналом [Текст]: учебник / под ред. И. Б. Дураковой. -Москва: ИНФРА-М, 2012. - 570 с.

3. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учеб.пособие / Г. И. Михайлина [и др.]. - Москва: Дашков и К°, 2016. – 280 с. -URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=453363

4. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебник / под ред.: Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. - Москва: Юнити-Дана, 2015.–561с.URL:http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118464

**Дополнительная учебная литература**

1.Андреев А. Ф. Основы теории управления [Электронный ресурс]: учеб.пособие / А. Ф. Андреев. - Санкт-Петербург: Троицкий мост, 2013. - 288 с. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=445284

2. Арсеньев Ю. Н. Управление персоналом. Технологии [Электронный ресурс]: учебное пособие / Ю. Н. Арсеньев. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 192 с. -URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114558

3.Веснин В. Р. Основы управления [Текст]: учебник для бакалавров / В. Р. Веснин. -Москва: Проспект, 2013. - 272 с.

4. Данилина Е. И. Инновационный менеджмент в управлении персоналом [Электронный ресурс]: учебник / Е. И. Данилина, Д. В. Горелов, Я. И. Маликова. -

Москва: Дашков и К°, 2019. – 208 с. -URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496191

5. Егоршин А. П. Основы управления персоналом [Текст]: учебное пособие / А. П. Егоршин. - Москва: ИНФРА-М, 2008. - 352 с.

6. Зайцева Т. В. Управление персоналом [Текст]: учебник / Т. В. Зайцева, А. Т. Зуб. - Москва: Форум, 2009. - 335 с.

7. Кибанов А. Я. Экономика управления персоналом [Текст]: учебник / А. Я. Кибанов, Е. А. Митрофанова, И. А. Эсаулова. - Москва: ИНФРА-М, 2018. - 427 с.

8. Система оценки персонала в организации [Электронный ресурс]: учебник / под ред. М. В. Полевой; Финансовый университет при Правительстве РФ. -

Москва: Прометей, 2018. – 279 с. -URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=494932

9.Управление персоналом в организациях строительного комплекса [Электронный ресурс]: учеб.пособие / сост. М. В. Симонова. - Самара: Самарский государственный архитектурно-строительный университет, 2010. – 201 с. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=143524

10. Шапиро С. А. Теоретические основы управления персоналом [Электронный ресурс]: учеб.пособие / С. А. Шапиро, Е. К. Самраилова, Н. Л. Хусаинова. - 2-е изд., доп. и перераб. - Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2015. -

322 с. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272161

11. Шлендер П. Э. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учеб.пособие / под ред. П. Э. Шлендера. - Москва: Юнити-Дана, 2012. - 320 с. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118747

**Тема 9:Управление конфликтами организации**

***Вопросы для контрольного опроса:***

1. Виды, причины, этапы и фазы конфликтов.
2. Моделиповедения и типы конфликтных личностей.
3. Управлениеповедением.
4. Технологии управления конфликтами

***Задание 1:***Составьте глоссарий по изучаемой теме.

***Задание 2:***Компания «Декстер» была приобретена другой, более молодой и динамичной компанией. Как это часто бывает в подобных случаях, новые владельцы столкнулись с принципиальной разницей в корпоративной культуре. На встречу, посвященную слиянию, сотрудники «Декстера» пришли в темных костюмах, белых рубашках, галстуках и черных ботинках и сели по одну сторону стола. По другую сторону стола расположились менеджеры новой компании, одетые в джинсы, цветные майки и кроссовки. У нового генерального директора длинные волосы были завязаны хвостом. По признанию старого директора компании «Декстер», он и его коллеги почувствовали себя людьми из прошлого века. И не удивительно, что двум сторонам было крайне трудно найти общий язык. Для этого были приглашены специалисты в области кадрового консультирования. Их задача состояла в подробном исследовании стиля управления и культуры новой компании, чтобы помочь бывшим сотрудникам «Декстера» приспособиться к переменам в стиле работы. По оценке компании DВМ, обычно сотрудники организации, условно распределяются на следующие группы в следующей пропорции: 20% – фундаменталисты, 20 % – новаторы и 60% – хамелеоны. В условиях перехода эксперты особое внимание рекомендуют уделить хамелеонам.

Контрольные вопросы

1. Как провести диагностику существующей ситуации? Какую информацию необходимо получить о персонале компании «Декстер»?

2. Какие этапы исследования вы бы выделили?

 3. Сформируйте предложения по адаптации персонала.

***Задание 3: Тестовое:***

*1 Основным социально-психологическим фактором, влияющим на эффективность деятельности группы, является:*

а) содержание (выполняемое группой специфическое, самостоятельное задание);

б) структура (порядок организации группы — распределение ролей его участников);

в) культура (разработанные группой основные допущения относительно способов восприятия мыслей и чувств во время выполнения задания);

г) процесс (способ взаимодействия работников при выполнении определенной задачи, например, процедура принятия решения в группе).

*2 Укрепляя авторитет, менеджер должен следить за тем, чтобы он не подавлял, не сковывал инициативу подчиненных. Какой из приведенных разновидностей псевдоавторитета (ложного авторитета) лишает людей уверенности, инициативы, порождает перестраховку и даже нечестность:*

а) авторитет расстояния — руководитель считает, что его авторитет возрастает, если он дистанцируется от подчиненных и держится с ними официально;

б) авторитет доброты — "всегда быть добрым". Доброта снижает требовательность;

в) авторитет педантизма — руководитель прибегает к мелочной опеке и жестко определяет подчиненным все стадии выполнения задания, тем самым сковывая их творчество и инициативу;

г) авторитет чванства — руководитель высокомерен, гордится и старается всюду подчеркнуть свои бывшие или мнимые нынешние заслуги;

д) авторитет подавления — руководитель прибегает к угрозам, вселяет страх в подчиненных, ошибочно полагая, что та кие приемы укрепят его авторитет.

*3 Какой тип роли в неформальной группе отводится человеку, вырабатывающему новые подходы к старым проблемам, предлагающему новые идеи и стратегии?*

а) координатор;

б) креативщик;

в) критик;

г) исполнитель;

д) администратор.

*4 Какая информация не относится к передаваемой по каналам неформальных коммуникаций:*

а) предстоящие сокращения производственных рабочих;

б) грядущие перемещения и повышения;

в) подробное изложение спора двух руководителей на последнем совещании по сбыту;

г) слухи о предстоящих изменениях в структуре организации;

д) приказы и распоряжения генерального директора.

*5 Выделите основной тип поведения, характерный для харизматического лидера (харизма — личное обаяние):*

а) сосредоточение внимания на вопросах особой важности, концентрация коммуникаций на главных вопросах с целью привлечения других к анализу, решению проблем и планированию действий;

б) способность идти на риск, но только основанный на тщательных расчетах шансов на успех, и таким образом, чтобы создать возможности участвовать другим;

в) искусное взаимодействие с пониманием и сопереживанием, уверенность в том, что такое эффективное двустороннее взаимодействие получается только с помощью активного слушания и обратной связи;

г) выражение активной заботы о людях, в том числе и о самом себе, моделирование, самоуважение и усиление в других чувства собственного достоинства, вовлечение людей в принятие важных решений;

д) демонстрация последовательности и надежности в своем поведении, открытое выражение своих взглядов и следование им в практических делах.

*6 Какой из представленных стилей руководства необходимо применять в экстремальных (чрезвычайных) ситуациях:*

*а) демократический;*

б) авторитарный;

в) либеральный;

г) анархический;

д)нейтральный.;

*7 Стиль руководства, при котором придерживаются принципов невмешательства, члены коллектива поощряются к творческому самовыражению, — это:*

а) авторитарный;

б) демократический;

в) анархический;

г) кооперативный;

д) попустительский.

**Основная учебная литература**

1. Дейнека А. В. Управление персоналом организации [Электронный ресурс]: учебник / А. В. Дейнека. - Москва: Дашков и Ко,2017.-288с.- URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=454057

2. Управление персоналом [Текст]: учебник / под ред. И. Б. Дураковой. -Москва: ИНФРА-М, 2012. - 570 с.

3. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учеб.пособие / Г. И. Михайлина [и др.]. - Москва: Дашков и К°, 2016. – 280 с. -URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=453363

4. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебник / под ред.: Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. - Москва: Юнити-Дана, 2015.–561с.URL:http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118464

**Дополнительная учебная литература**

1.Андреев А. Ф. Основы теории управления [Электронный ресурс]: учеб.пособие / А. Ф. Андреев. - Санкт-Петербург: Троицкий мост, 2013. - 288 с. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=445284

2. Арсеньев Ю. Н. Управление персоналом. Технологии [Электронный ресурс]: учебное пособие / Ю. Н. Арсеньев. - Москва :Юнити-Дана, 2015. - 192 с. -URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114558

3.Веснин В. Р. Основы управления [Текст]: учебник для бакалавров / В. Р. Веснин. -Москва: Проспект, 2013. - 272 с.

4. Данилина Е. И. Инновационный менеджмент в управлении персоналом [Электронный ресурс]: учебник / Е. И. Данилина, Д. В. Горелов, Я. И. Маликова. -

Москва: Дашков и К°, 2019. – 208 с. -URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496191

5. Егоршин А. П. Основы управления персоналом [Текст]: учебное пособие / А. П. Егоршин. - Москва: ИНФРА-М, 2008. - 352 с.

6. Зайцева Т. В. Управление персоналом [Текст]: учебник / Т. В. Зайцева, А. Т. Зуб. - Москва: Форум, 2009. - 335 с.

7. Кибанов А. Я. Экономика управления персоналом [Текст]: учебник / А. Я. Кибанов, Е. А. Митрофанова, И. А. Эсаулова. - Москва: ИНФРА-М, 2018. - 427 с.

8. Система оценки персонала в организации [Электронный ресурс]: учебник / под ред. М. В. Полевой; Финансовый университет при Правительстве РФ. -

Москва: Прометей, 2018. – 279 с. -URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=494932

9.Управление персоналом в организациях строительного комплекса [Электронный ресурс]: учеб.пособие / сост. М. В. Симонова. - Самара: Самарский государственный архитектурно-строительный университет, 2010. – 201 с. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=143524

10. Шапиро С. А. Теоретические основы управления персоналом [Электронный ресурс]: учеб.пособие / С. А. Шапиро, Е. К. Самраилова, Н. Л. Хусаинова. - 2-е изд., доп. и перераб. - Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2015. -

322 с. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272161

11. Шлендер П. Э. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учеб.пособие / под ред. П. Э. Шлендера. - Москва: Юнити-Дана, 2012. - 320 с. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118747

***Порядок начисления баллов в рамках БРС***

| Форма контроля | Минимальный балл | Максимальный балл |
| --- | --- | --- |
| балл | примечание | балл | примечание |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Собеседование №1 | 1 | В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме | 2 | В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме |
| Собеседование №2 | 1 | В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме | 2 | В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме |
| Собеседование №3 | 1 | В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме | 2 | В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме |
| Собеседование №4 | 1 | В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме | 2 | В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме |
| Собеседование №5 | 1 | В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме | 2 | В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме |
| Собеседование №6 | 1 | В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме | 2 | В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме |
| Собеседование №7 | 1 | В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме | 2 | В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме |
| Собеседование №8 | 1 | В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме | 2 | В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме |
| Собеседование №9 | 1 | В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме | 2 | В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме |
| СРС (реферат- перечень представлен) | 4 | Тема полностью не раскрыта, в работе нет аналитического исследования. | 6 | Выполнено индивидуальное задание с творческим подходом в полном объеме, даны ответы на поставленные вопросы |
| Тест 1 | 1 | Даны правильные ответы на 50% вопросов | 2 | Даны правильные ответы на 100% вопросов |
| Тест 2 | 1 | Даны правильные ответы на 50% вопросов | 2 | Даны правильные ответы на 100% вопросов |
| Тест 3 | 1 | Даны правильные ответы на 50% вопросов | 2 | Даны правильные ответы на 100% вопросов |
| Тест 4 | 1 | Даны правильные ответы на 50% вопросов | 2 | Даны правильные ответы на 100% вопросов |
| Тест 5 | 1 | Даны правильные ответы на 50% вопросов | 2 | Даны правильные ответы на 100% вопросов |
| Тест 6 | 1 | Даны правильные ответы на 50% вопросов | 2 | Даны правильные ответы на 100% вопросов |
| Тест 7 | 1 | Даны правильные ответы на 50% вопросов | 2 | Даны правильные ответы на 100% вопросов |
| Тест 8 | 1 | Даны правильные ответы на 50% вопросов | 2 | Даны правильные ответы на 100% вопросов |
| Тест 9 | 1 | Даны правильные ответы на 50% вопросов | 2 | Даны правильные ответы на 100% вопросов |
| Итого | 24 |  | 48 |  |
| Посещаемость  | 0 | Не посещал занятия | 16 | Посетил все занятия, предусмотренныерасписанием |
| Зачет | 0 | Неудовлетворительное знание материала | 36 | Даны полные ответы на все вопросы |
| Итого | 24 |  | 100 |  |

*Для промежуточной аттестации обучающихся*, проводимой в виде тестирования, используется следующая методика оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности. В каждом варианте КИМ –16 заданий (15 вопросов и одна задача).

Каждый верный ответ оценивается следующим образом:

* задание в закрытой форме –2 балла,
* задание в открытой форме – 2 балла,
* задание на установление правильной последовательности – 2 балла,
* задание на установление соответствия – 2 балла,
* решение компетентностно-ориентированной задачи – 6 баллов.

Максимальное количество баллов за тестирование –36 баллов.

**Перечень тем рефератов:**

1. Современные проблемы управления персоналом в организации. 2.Политика государства проводимая в сфере управления трудовыми ресурсами 3.Безработица как социально-экономическое явление социально-трудовой сферы

4.Миграция и миграционная политика, проводимая в России 5.Международная организация труда, как система регулирования социально-трудовых отношений

6.Система управления занятостью в организации (предприятии) 7.Инспекция по труду и органы содействия занятости их взаимодействие с работодателем

8. Современными технологиями управления персоналом.

9. Структура имиджа организации. Основные способы формирования позитивного имиджа организации.

10. Государственная кадровая политика: принципы, подходы, функции.

11. Нормативно – правовое обеспечение системы управления персоналом.

12.Научно-методическоеобеспечениеуправленияперсоналоми

организационно-экономический механизм формирования кадров.

13. Информационное обеспечение государственной кадровой политики. 14. Методы отбора персонала.

15.Основные источники и методы подбора персонала. 16.Процедура отбора кандидатов на должность.

17.Проверка профессиональных и личностных качеств претендентов на работу.

18. Планирование персонала как исходный этап кадрового менеджмента.

19.Особенности определения потребности в персонале на тактическом и стратегическом уровнях.

20. Коллективное и индивидуальное планирование: временные параметры, содержание и характер. Сферы планирования.

21. Отечественный и зарубежный опыт работы с увольняющимися сотрудниками, с сотрудниками предпенсионного и пенсионного возраста.

22. Современные методы развития мотивации и стимулирования труда персонала организации.

23. Сравнительный анализ системы стимулирования труда персонала высокоразвитых стран и России.

24. Профессиональная карьера:этапы развития, планирование, персонограмма.

25. Управление служебно-профессиональным продвижением персонала.

26. Система управления подготовкой руководящих кадров.

27. Подбор и назначение на должность руководящих кадров в органах государственного управления.

28. Конфликты между руководителем и работниками: причины возникновения.

29. Межличностные конфликты внутри коллектива работников

**Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины**

1. Дейнека А. В. Управление персоналом организации [Электронный ресурс]: учебник / А. В. Дейнека. - Москва: Дашков и Ко, 2017. - 288 с.-URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=454057

2. Управление персоналом [Текст]: учебник / под ред. И. Б. Дураковой. -Москва: ИНФРА-М, 2012. - 570 с.

3. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учеб.пособие / Г. И. Михайлина [и др.]. - Москва: Дашков и К°, 2016. -280 с. -URL:http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=453363

4. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебник / под ред.: Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. - Москва: Юнити-Дана, 2015. - 561 с.-URL:http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118464

5.Андреев А. Ф. Основы теории управления [Электронный ресурс]: учеб.пособие / А. Ф. Андреев. - Санкт-Петербург: Троицкий мост, 2013. - 288 с. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=445284

6. Арсеньев Ю. Н. Управление персоналом. Технологии [Электронный ресурс]: учебное пособие / Ю. Н. Арсеньев. - Москва :Юнити-Дана, 2015. - 192 с. -URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114558

7.Веснин В. Р. Основы управления [Текст]: учебник для бакалавров / В. Р. Веснин. -Москва: Проспект, 2013. - 272 с.

8. Данилина Е. И. Инновационный менеджмент в управлении персоналом [Электронный ресурс]: учебник / Е. И. Данилина, Д. В. Горелов, Я. И. Маликова. -Москва: Дашков и К°, 2019. - 208 с. -URL:http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496191

9. Егоршин А. П. Основы управления персоналом [Текст]: учебное пособие / А. П. Егоршин. - Москва: ИНФРА-М, 2008. - 352 с.

10. Зайцева Т. В. Управление персоналом [Текст]: учебник / Т. В. Зайцева, А. Т. Зуб. - Москва: Форум, 2009. - 335 с.

11. Кибанов А. Я. Экономика управления персоналом [Текст]: учебник / А. Я. Кибанов, Е. А. Митрофанова, И. А. Эсаулова. - Москва: ИНФРА-М, 2018. - 427 с.

12. Система оценки персонала в организации [Электронный ресурс]: учебник / под ред. М. В. Полевой; Финансовый университет при Правительстве РФ. -Москва: Прометей, 2018. - 279 с. -URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=494932

13.Управление персоналом в организациях строительного комплекса [Электронный ресурс]: учеб.пособие / сост. М. В. Симонова. - Самара: Самарский государственный архитектурно-строительный университет, 2010. - 201 с. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=143524

14. Шапиро С. А. Теоретические основы управления персоналом [Электронный ресурс]: учеб.пособие / С. А. Шапиро, Е. К. Самраилова, Н. Л. Хусаинова. - 2-е изд., доп. и перераб. - Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2015. -322 с. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272161

15. Шлендер П. Э. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учеб.пособие / под ред. П. Э. Шлендера. - Москва: Юнити-Дана, 2012. - 320 с. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118747

**Перечень методических указаний:**

1. Управление персоналом строительной организации: методические рекомендации по проведению практических для студентов понаправлению подготовки 38.03.01Экономика, профиль «Экономика предприятий и организаций в строительстве» / Юго-Зап. гос. ун-т; сост.: С.В. Мамонтова. - Курск, 2022. - 57 с.:Библиогр.:с. 57.

2. Управление персоналом строительной организации: методические рекомендации по выполнению самостоятельной работы для студентов понаправлению подготовки 38.03.01Экономика, профиль «Экономика предприятий и организаций в строительстве» / Юго-Зап. гос. ун-т; сост.: С.В. Мамонтова. - Курск, 2022. - 34 с.:Библиогр.:с. 34.

**Другие учебно-методические материалы**

Периодические издания по управлению персоналом и экономическим наукам в библиотеке университета:

**Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины**

1. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека Онлайн» – http://biblioclub.ru

2. http://www.consultant.ru/ - справочно-правовая система КонсультантПлюс

3. http://www.gks.ru./- официальный сайт Государственного комитета по статистике

4. http://www.aup.ru/- Административно-управленческий портал/

30

5. http://www.swot-analysis.ru/-официльный сервер обзора технологий SWOT-анализа

6. http://www.business-magazine.ru/- сайт журнала «Бизнес-журнал»

7. www.gks.ru - Федеральная служба государственной статистики

8. www.lib.swsu.ru - Электронная библиотека ЮЗГУ.

9. www.pravoteka.ru/enc/htm–Правотека.Юридическая энциклопедия (раздел экономика).

10. www.gks.ru – Официальный сайт государственного комитета по статистике.

11. ru.wikipedia -Свободная энциклопедия «ВикипедиЯ».

12. www.consultant. Ru – Справочно- правовая система «Консультант плюс».