

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Емельянов Сергей Геннадьевич

Должность: ректор

Дата подписания: 28.09.2022 23:36:30

Уникальный программный ключ:

9ba7d3e34c012eba476ffd2d064cf2781953be730df2374d16f3c0ce536f0fc6

Аннотация к рабочей программе

Управление персоналом строительной организации

Цель преподавания дисциплины: Цель 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 проведения работы в области управления персоналом в современных условиях организации (предприятия), как основного субъекта предпринимательской деятельности в условиях современного рыночного хозяйства.

Задачи дисциплины: Задачи изучения дисциплины определяются требованиями к подготовке кадров:

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

Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины:

- способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-5);
- способностью собрать и проанализировать исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов (ПК-1);
- способностью организовать деятельность малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта(ПК-9);
- способностью критически оценить предлагаемые варианты управленческих решений и разработать и обосновать предложения по их

совершенствованию с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий (ПК-11).

Содержание дисциплины: Организационное проектирование системы управления персоналом. Кадровое и правовое обеспечение системы управления персоналом. Формирование персонала: найм, оценка и отбор, адаптация. Планирование и прогнозирование персонала в организации. Мотивация и стимулирование труда персонала. Управление профессиональной карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала в организации. Управление конфликтами в организации.

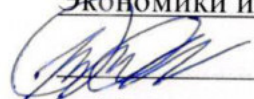
МИНИОБРАЗОВАНИЯ РОССИИ

Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:

Декан факультета

Экономики и менеджмента

 Т.Ю. Ткачёва

«19» апреля 2018 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Управление персоналом строительной организации
(наименование дисциплины)

направление подготовки (специальность) 38.03.01
шифр согласно ФГОС

Экономика, профиль «Экономика предприятий и организаций в строительстве»
и наименование направления подготовки (специальности)

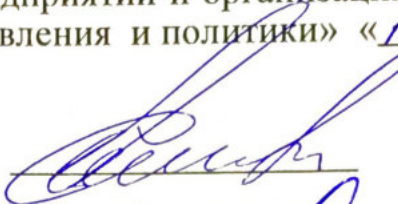
форма обучения очная
(очная, очно-заочная, заочная)

Курс – 2018

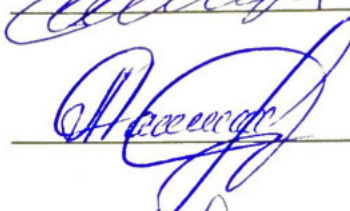
Рабочая программа составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования направления подготовки 38.03.01 Экономика, профиль «Экономика предприятий и организаций в строительстве», одобренного Ученым советом университета протокол № «9» 26.03. 2018 г.

Рабочая программа обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения студентов по направлению подготовки Экономика, профиль «Экономика предприятий и организаций в строительстве» на заседании кафедры «Экономики, управления и политики» «19» апреля 2018 г., протокол № 24.

Зав. кафедрой


С.С. Железняков

Разработчик программы,
к.э.н., доцент


С.В. Мамонтова

Согласовано:

Директор научной библиотеки


В. Г. Макаровская

Рабочая программа рассмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.03.01 Экономика, одобренного Ученым советом университета протокол № «7» 03 2019 г., на заседании кафедры «ЭУиА» «31» 08 2018 г., протокол № 1.

Заведующий кафедрой  | Бессонова Е.А. |

Рабочая программа рассмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.03.01 Экономика, одобренного Ученым советом университета протокол № «7» 25.02.2020 г., на заседании кафедры «ЭУиА» «11» 06 2020 г., протокол № 2.

Заведующий кафедрой  | Бессонова Е.А. |

Рабочая программа рассмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.03.01 Экономика, одобренного Ученым советом университета протокол № «7» 25.02.2020 г., на заседании кафедры «ЭУиА» «02» 07 2021 г., протокол № 21.

Заведующий кафедрой  | Бессонова Е.А. |

Рабочая программа рассмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.03.01 Экономика, одобренного Ученым советом университета протокол № «7» 03 2019 г., на заседании кафедры «ЭУиА» «4» 06 2022 г., протокол № 21.

Заведующий кафедрой  | Бессонова Е.А. |

1 Планируемые результаты обучения, соотнесенные с планируемыми результатами освоения ОП

1.1 Цель преподавания дисциплины

Цель 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 проведения работы в области управления персоналом в современных условиях. Организации (предприятия), как основного субъекта предпринимательской деятельности в условиях современного рыночного хозяйства.

1.2 Задачи дисциплины:

Задачи изучения дисциплины определяются требованиями к подготовке кадров:

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

1.3 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

В результате изучения курса «Управление персоналом строительной организации» студент должен **знать**:- методику расчёта экономических и социально-экономических показателей;

- теоретические основы управления персоналом в масштабах отдельной фирмы и народного хозяйства;
- сущность анализа кадрового потенциала организации;
- функции менеджмента по работе с персоналом, организационную структуру службы управления персоналом;
- требования к профессиональному подбору и отбору персонала, формы и методы обучения кадров, их достоинства и недостатки;
- значение и методы трудовой мотивации, принципы и способы организации систем стимулирования;

- сущность и общие понятия по трудовой адаптации трудовым перемещениям работников в коллективе; методы оценки работников и планирование трудовой карьеры;

уметь:

- пользоваться нормативно- правовыми документами по трудовым отношениям, получая из них необходимые сведения;

- анализировать внутрифирменную информацию по вопросам труда, определяя источники необходимых статистических данных;

- оформлять первичную документацию при приеме на работу, увольнении с работы и переводах, правильно принимать решения о взыскании и поощрениях к работникам в соответствии с действующим законодательством и коллективным договором;

- рассчитывать дополнительную потребность в кадрах и их профессиональной подготовке по разным формам обучения;

- проводить аналитическую работу с кадрами в целях формирования стабильных коллективов и предупреждения возможных сбоев в работе организации;

Владеть:

- приемами и методами принятия эффективных управленческих решений, соблюдая Трудовой кодекс РФ» и «Закон о коллективных договорах и соглашениях» и т.п.);

- способностями, для сглаживания этнических, конфессиональных и культурных различий в коллективе;

- современными технологиями работы в команде с целью повышения эффективного функционирования предприятия.

У обучающихся формируются следующие **компетенции:**

- способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-5);

- способностью собрать и проанализировать исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов (ПК-1);

- способностью организовать деятельность малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта(ПК-9);

- способностью критически оценить предлагаемые варианты управленческих решений и разработать и обосновать предложения по их совершенствованию с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий (ПК-11).

2 Указание места дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Управление персоналом строительной организации» имеет индекс Б1.В.19, является обязательной дисциплиной вариативной части блока Б1 учебного плана направления подготовки 38.03.01 Экономика, профиль «Экономика предприятий и организаций в строительстве» изучается на 4-ем курсе (7 – ого семестра).

3 Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 5 зачетных единиц (з. е.), 180 часа.

Таблица 3 – Объем дисциплины

Виды учебной работы	Всего, часов
Общая трудоемкость дисциплины	180
Контактная работа обучающегося с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего):	72,15
в том числе:	
лекции	36
лабораторные работы	0
практические занятия	36
экзамен	0,15
зачет	не предусмотрено
курсовая работа	не предусмотрено
расчетно-графическая (контрольная) работа	не предусмотрено
Аудиторная работа (всего)	72,15
в том числе:	
лекции	36
лабораторные занятия	0
практические занятия	36
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	80,85
Контроль/экз. (подготовка к экзамену)	27

4 Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1 Содержание дисциплины

Таблица 4.1.1 – Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Содержание
1	2	3
1.	Основы управления персоналом организации	Предмет, цель, задачи курса «Управление персоналом организации». Понятие, сущность, значение «Управление персоналом организации» и взаимодействие с другими науками. Методы исследования.
2.	Система управления трудовыми ресурсами	Трудовые ресурсы как фактор производства. Рабочая сила и трудовой потенциал предприятия. Рынок труда: сущность, сегмент, виды. Занятость как экономическая категория. Экономическая сущность безработицы, ее виды, задачи, функции.

3.	Организационное проектирование и организация труда управленческого персонала	Организационное проектирование системы управления персоналом. Методы и принципы построения системы УП. Характеристика управленческого труда. Кадры управления. Организации труда управленческого персонала: сущность, цели и задачи. Фактор времени. Анализ затрат рабочего времени руководителя. Индивидуальное планирование рабочего времени руководителя.
4.	Стратегия управления персоналом организации: понятие, принципы, факторы	Понятие и цели стратегического управления потенциалом. Принципы стратегического управления кадрами. Организационная среда (внешняя, внутренняя). Стратегия организации и её жизненный цикл. Взаимосвязь стратегии организации и управление персоналом.
5.	Формирование персонала: найм, оценка, отбор, адаптация.	Источники найма персонала в организации. Требования к кандидатам на замещение вакантной должности. Организация процесса отбор персонала. Основные методы профессионального отбора. Основные этапы решения проблемы подбора. Профессиональная и социальная адаптация работников.
6.	Кадровое планирование персонала в деятельности организации	Понятие и сущность кадрового планирования. Виды кадрового планирования. Функции кадрового планирования. Цель и задачи планирования. Оперативный план работы с персоналом. Планирование и прогнозирование потребности в персонале. Планирование производительности труда. Нормирование труда и расчет численности персонала.
7.	Мотивация и стимулирование труда персонала	Мотивация: суть, теории мотивации. Стимулирование и мотивация труда работников. Методы мотивации и виды стимулирования. Понятие, функции заработной платы. Системы оплаты труда, её виды. Фонд оплаты труда. Новые системы материальной мотивации. Социальные выплаты и льготы. Контроль мотивации в управлении персоналом, их виды и функции.
8.	Управление деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала в организации	Виды карьеры. Планирование и контроль карьеры. Этапы карьеры. Система служебно-профессиональным продвижением. Работа с кадровым резервом. Развитие человеческих ресурсов. Регулирование трудовых отношений. Развитие персонала: цели, формы и методы. Управление карьерой работников. Современная организация как обучающаяся организация.
9.	Управление конфликтами в организации	Виды, причины, этапы и фазы конфликтов. Модели поведения и типы конфликтных личностей. Управление поведением. Технологии управления конфликтами.

Таблица 4.1.2 – Содержание дисциплины и ее методическое обеспечение

№	Раздел (тема)	Виды деятельности	Учебно-	Формы	Компе
---	---------------	-------------------	---------	-------	-------

п/п	дисциплины	Лек., Час.	№ Лаб.	№ Пр.	методические материалы	текущего контроля успеваемости (по неделям семестра)	тенции
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Основы управления персоналом организации	4		4	Осн. лит. -1,2 Доп. лит.-1,3,5 МУ1,2	2- СР, КО	ОК-5 ПК-1 ПК-9
2.	Система управления трудовыми ресурсами	4	-	4	Осн. лит. - 1,2,3,4, Доп. лит.- 5,7,8,9,10,11 МУ1,2	4- СР, КО,Р	ОК-5 ПК-1 ПК-9
3.	Организационное проектирование и организация труда управленческого персонала	4	-	4	Осн. лит. - 1,2,3,4, Доп. лит.- 5,7,8,9,10,11 МУ1,2	6- СР, КО	ОК-5 ПК-1 ПК-9 ПК-11
4.	Стратегия управления персоналом организации: понятие, принципы, факторы	4	-	4	Осн. лит. - 1,2,3,4, Доп. лит.- 5,7,8,9,10,11 МУ1,2	8- СР, КО	ОК-5 ПК-1 ПК-9 ПК-11
5.	Формирование персонала: найм, оценка, отбор, адаптация.	4	-	4	Осн. лит. - 1,2,3,4, Доп. лит.- 5,7,8,9,10,11 МУ1,2	10- СР, КО	ОК-5 ПК-1 ПК-9 ПК-11
6.	Кадровое планирование персонала в деятельности организации	4	-	4	Осн. лит. - 1,2,3,4, Доп. лит.- 5,7,8,9,10,11 МУ1,2	12- СР, КО,Р	ОК-5 ПК-1 ПК-9 ПК-11
7.	Мотивация и стимулирование труда персонала	4	-	4	Осн. лит. - 1,2,3,4, Доп. лит.- 5,7,8,9,10,11 МУ1,2	13- СР, КО,Р	ОК-5 ПК-1 ПК-9 ПК-11
8.	Управление деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала в организации	4	-	4	Осн. лит. - 1,2,3,4, Доп. лит.- 5,7,8,9,10,11 МУ1,2	14- СР, КО,Р	ОК-5 ПК-1 ПК-9 ПК-11
9.	Управление конфликтами в организации	4	-	4	Осн. лит. - 1,2,3,4, Доп. лит.- 5,7,8,9,10,11 МУ1,2	16-СР, КО,Р	ОК-5 ПК-1 ПК-9 ПК-11

СР – самостоятельная работа, Р – реферат, КО - контрольный опрос

4.2 Лабораторные и (или) практические занятия

4.2.1 Практические занятия

Таблица 4.2. 1. 1 – Практические (семинарские) занятия

№	Наименование практического (семинарского) занятия	Объем в часах
1	2	3
1.	Основы управления персоналом организации.	4
2.	Система управления трудовыми ресурсами.	4
3.	Организационное проектирование и организация труда управленческого персонала.	4
4.	Стратегия управления персоналом организации: понятие, принципы, факторы.	4
5.	Формирование персонала: найм, оценка, отбор, адаптация.	4
6.	Кадровое планирование персонала в деятельности организации.	4
7.	Мотивация и стимулирование труда персонала.	4
8.	Управление деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала в организации.	4
9.	Управление конфликтами в организации.	4
Итого		36

4.3. Самостоятельная работа студентов (СРС)

Таблица 4.3 – Самостоятельная работа студентов

№ раздела (темы)	Наименование раздела учебной дисциплины	Срок выполнения	Время, затрачиваемое на выполнение СРС, час
1	2	3	4
1.	Основы управления персоналом организации	2 неделя	8
2.	Система управления трудовыми ресурсами	4 неделя	10
3.	Организационное проектирование и организация труда управленческого персонала	6 неделя	10
4.	Стратегия управления персоналом организации: понятие, принципы, факторы	8 неделя	10
5.	Формирование персонала: найм, оценка, отбор, адаптация.	10 неделя	8
6.	Кадровое планирование персонала в деятельности организации	12 неделя	8
7.	Мотивация и стимулирование труда персонала	14неделя	10
8.	Управление деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала в организации	16 неделя	10
9.	Управление конфликтами в организации	18 неделя	6,85
Итого			80,85

5 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы студентов, обучающихся по данной дисциплине, организуется:

библиотекой университета:

– библиотечный фонд укомплектован учебной, методической, научной, периодической, справочной 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 и методических указаний по самостоятельной и практической работе.

типографией университета:

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

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

6 Образовательные технологии

Реализация компетентного подхода предусматривает широкое использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования универсальных, общепрофессиональных компетенций обучающихся.

Таблица 6.1 – Интерактивные образовательные технологии, используемые при проведении аудиторных занятий

№ п/п	Наименование раздела (темы, лекции, практического или лабораторного занятия)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Объем часов
1	Основы управления персоналом организации		-
2	Система управления трудовыми ресурсами	мультимедийные презентации	2
3	Организационное проектирование и организация труда управленческого персонала	мультимедийные презентации	2
4	Стратегия управления персоналом организации: понятие, принципы, факторы	мультимедийные презентации	2
5	Формирование персонала: найм, оценка, отбор, адаптация.	мультимедийные презентации	2
6	Кадровое планирование персонала в деятельности организации	мультимедийные презентации	2
7	Мотивация и стимулирование труда персонала	мультимедийные презентации	2
8	Управление деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала в организации	мультимедийные презентации	2
9	Управление конфликтами в		

	организации	мультимедийные презентации	2
Итого			16

7 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

7.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Таблица 7.1.1 – Этапы формирования компетенции

Код и содержание компетенции	Этапы формирования компетенций и дисциплины (модули), при изучении которых формируется данная компетенция		
	Начальный	Основной	Завершающий
1	2	3	4
Способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия ОК-5	Психология	Социология; Менеджмент; Практика по получению профессиональных умений и навыков, в том числе умений и навыков научно – исследовательской деятельности.	Управление персоналом строительной организации; Педагогическая практика; Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты
способностью собрать и проанализировать исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов ПК-1	Статистика; Экономическая география и регионалистика; Материаловедение. Теория конструкционных материалов; Материалы и конструкции в строительстве; Методы и модели в экономике; Исследование операций в экономике;	Эконометрика; Бухгалтерский учет и анализ; Корпоративные финансы; Макроэкономическое планирование и прогнозирование; Комплексный анализ хозяйственной деятельности; Архитектурно – строительные технологии; Строительные машины и оборудование; Организация строительного производства; Экономика организации (предприятия);	Управление персоналом строительной организации; Экономика городского строительства и хозяйства; Управление жилищно – коммунальными комплексами; Кооперация и интеграция производства в отраслях экономики; Экономика научно – технологического прогресса; Организация инновационной деятельности

		<p>Экономика и социология труда; Исследование систем управления; Разработка управленческих решений; Управленческие решения; Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности; Технологическая практика.</p>	<p>предприятия; Управление инновациями; Преддипломная практика; Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты.</p>
<p>способностью организовать деятельность малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта ПК-9</p>	<p>Психология</p>	<p>Социология; Маркетинг; Менеджмент; Организация строительного производства</p>	<p>Управление персоналом строительной организации; Организация предпринимательской деятельности; Организация инновационной деятельности предприятия; Управление инновациями; Педагогическая практика; Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты</p>
<p>способностью критически оценить предлагаемые варианты управленческих решений и разработать и обосновать предложения по их совершенствованию с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий ПК-11</p>	<p>Макроэкономика</p>	<p>Менеджмент; Организация строительного производства; Стратегия и тактика организации; Стратегический менеджмент; Научно-исследовательская работа</p>	<p>Экономика природопользования; Бизнес-проектирование в строительстве; Управление персоналом строительной организации; Кооперация и интеграция производства в отраслях</p>

			экономики; Экономика научно-технического прогресса; Экономическая оценка инвестиций; Управление инвестициями; Преддипломная практика; Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты
--	--	--	---

7.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Таблица 7.2 – Показатели и критерии определения уровня сформированности компетенций (частей компетенций)

№ п/п	Код Компетенции/ этап	Показатели, оценивая компетенций	Критерии и шкала оценивая компетенций		
			Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1.	ОК-5/ начальный, основной, завершающий	1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.ЗРПД 2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков 3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях	Знать: - основные психологические понятия, основные социологические аспекты, характеризующие состояние экономики на макро и микроуровне; Уметь: -использовать в профессиональной деятельности основы психологии и социально-экономические знания; Владеть: -социально-психологическим и основами управления персоналом	Знать: - основные психологические понятия, основные социологические аспекты, характеризующие состояние экономики на макро и микроуровне; -основные отраслевые особенности сферы деятельности экономики страны и региона; Уметь: -использовать в профессиональной деятельности основы психологии и социально-экономические знания; -анализировать состояние системы управления персоналом организации;	Знать: - основные психологические понятия, основные социологические аспекты, характеризующие состояние экономики на макро и микроуровне; -основные отраслевые особенности сферы деятельности экономики страны и региона; -показатели, характеризующие экономическое состояние субъектов рынка; Уметь: -использовать в профессиональной деятельности основы психологии и социально-экономические знания; -анализировать состояние системы управления персоналом организации; - использовать

			организации.	Владеть: -социально-психологическими основами управления персонала организации; -методами управления организации.	социально-экономические показатели для оценки деятельности организации; Владеть: -социально-психологическими основами управления персонала организации; -методами управления организации; -методами расчёта показателей характеризующих социально-экономическую деятельность организации.
2.	ПК-1/ начальный, основной, завершающий	1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.ЗРПД 2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков 3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях	Знать: - основы сбора и методики анализа информации для оценки и организации деятельности субъекта экономики; Уметь: - использовать на практике основы сбора и методики анализа информации для оценки деятельности субъекта экономики; Владеть: - методами анализа информации для оценки деятельности субъекта экономики.	Знать: - основы сбора и методики анализа информации для оценки и организации деятельности субъекта экономики; - систему показателей характеризующих экономическую и социально-экономическую деятельность предприятия (организации); Уметь: - использовать на практике основы сбора и методики анализа информации для оценки деятельности субъекта экономики; - применять на практике систему показателей характеризующих экономическую и социально-экономическую деятельность предприятия (организации); Владеть: - методами анализа информации для оценки деятельности субъекта экономики; - владеть методами	Знать: - основы сбора и методики анализа информации для оценки и организации деятельности субъекта экономики; - систему показателей характеризующих экономическую и социально-экономическую деятельность предприятия (организации); - методику расчёта показателей характеризующих хозяйствующих субъектов; Уметь: -использовать на практике основы сбора и методики анализа информации для оценки деятельности субъекта экономики; - применять на практике систему показателей характеризующих экономическую и социально-экономическую деятельность предприятия (организации); - прогнозировать

				организации строительного производства.	перспективы развития предприятия; Владеть: - методами анализа информации для оценки деятельности субъекта экономики; - владеть методами организации строительного производства; - методами управления и внедрения инноваций с целью воспроизводства производственного процесса.
3.	ПК-9/ начальный, основной, завершающий	1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.ЗРПД 2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков 3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях	Знать: - основы типовых методик управления хозяйственной деятельности субъекта экономики; Уметь: - использовать на практике модели управления хозяйственной деятельностью строительной компании; Владеть: - типовыми методиками и моделями управления хозяйственной деятельностью субъекта экономики.	Знать: - основы типовых методик управления хозяйственной деятельности субъекта экономики; - систему разработки стратегии и тактики строительной компании, процессы организации производства; Уметь: - использовать на практике модели управления хозяйственной деятельностью строительной компании; - применять в реальной ситуации методы организации строительного производства и управления; Владеть: - типовыми методиками и моделями управления хозяйственной деятельностью субъекта экономики; – комплексным анализом, организацией деятельности строительной компании и технологией управления персонала.	Знать: - основы типовых методик управления хозяйственной деятельности субъекта экономики; - систему разработки стратегии и тактики строительной компании, процессы организации производства; - методики проектирования и внедрения инноваций в строительные организации; Уметь: - использовать на практике модели управления хозяйственной деятельностью строительной компании; - применять в реальной ситуации методы организации строительного производства и управления; - создавать команды для проектирования бизнес-процессов; Владеть: - типовыми методиками и моделями управления хозяйственной деятельностью субъекта экономики; – комплексным анализом, организацией деятельности

					<p>строительной компании и технологией управления персонала;</p> <ul style="list-style-type: none"> - приёмами оценки сложившейся ситуации субъекта экономики с целью проектирования и внедрения инновационных систем управления, а также обоснования экономического эффекта разработки перспективного развития.
4.	ПК-11/ начальный, основной, завершающий	<p>1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п. 1.3 РПД</p> <p>2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основы описания экономических процессов и явлений; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - делать на практике описание экономических процессов и явлений; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основными методиками сбора информации для анализа и выявления факторов, повлиявших на эффективную деятельность субъекта. 	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основы описания экономических процессов и явлений; - основы построения стандартных теоретических и эконометрических моделей управления; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - делать на практике описание экономических процессов и явлений; - строить стандартные теоретические и эконометрические модели управления; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основными методиками сбора информации для анализа и выявления факторов, повлиявших на эффективную деятельность субъекта; - методами построения стандартных теоретических и эконометрических моделей управления персонала и построения команды. 	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основы описания экономических процессов и явлений; - основы построения стандартных теоретических и эконометрических моделей управления; - нормативно-правовую базу характеризующую социально-экономическую ответственность строительной компании; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - делать на практике описание экономических процессов и явлений; - строить стандартные теоретические и эконометрические модели управления; - на основе проведенной оценке организации производства строительной компании выявить факторы, влияющие на эффективность деятельности субъекта с целью построения модели перспективного развития; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основными методиками сбора информации для анализа и выявления факторов, повлиявших на эффективную деятельность субъекта; - методами построения стандартных теоретических и

					эконометрических моделей управления персоналом и построения команды; - навыками моделирования эффективной системы управления персоналом с целью повышения производительности труда.
--	--	--	--	--	--

7.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программ

Таблица 7.3 – Паспорт комплекта оценочных средств для текущего контроля

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или её части)	Технология формирования	Оценочные средства		Описание шкалы оценивания
				наименование	№№ заданий	
1	2	3	4	5	6	7
1	Основы управления персоналом организации	ОК-5 ПК-1 ПК-9 ПК-11	Лекция Самостоятельная работа	КО	1-4	Согласно табл. 7.2
2	Система управления трудовыми ресурсами	ОК-5 ПК-1 ПК-9 ПК-11	Лекция Самостоятельная работа	КО	1-5	Согласно табл. 7.2
				Реферат	1-15	
3	Организационное проектирование и организация труда управленческого персонала	ОК-5 ПК-1 ПК-9 ПК-11	Лекция Практическое занятие Самостоятельная работа	КО	1-12	Согласно табл. 7.2
4	Стратегия управления персоналом организации: понятие, принципы, факторы	ОК-5 ПК-1 ПК-9 ПК-11	Лекция Самостоятельная работа	КО	1-5	Согласно табл. 7.2
5	Кадровое планирование персонала в деятельности организации	ОК-5 ПК-1 ПК-9 ПК-11	Лекция Самостоятельная работа	КО	1--6	Согласно табл. 7.2
6	Кадровое планирование персонала в деятельности организации	ОК-5 ПК-1 ПК-9 ПК-11	Лекция Практическое занятие Самостоятельная работа	КО	1-5	Согласно табл. 7.2
				Реферат	16-21	
7	Мотивация и стимулирование труда персонала	ОК-5 ПК-1 ПК-9 ПК-11	Лекция Самостоятельная работа	КО	1-9	Согласно табл. 7.2
				Реферат	22-23	
8	Управление деловой	ОК-5	Лекция	КО	1-10	Согласно

	карьерой и служебно-5 профессиональным продвижением персонала в организации	ПК-1 ПК-9 ПК-11	Самостоятельная работа	Реферат	24-27	табл.7.2
9	Управление конфликтами в организации	ОК-5 ПК-1 ПК-9 ПК-11	Лекция Самостоятельная работа	КО Реферат	1-4 28-29	Согласно табл.7.2

Примеры типовых контрольных заданий для текущего контроля

Тестовые задания по темам:

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 – 18-55 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.

8. Субъектами рынка труда являются:

- а) занятые и безработные;
- б) спрос и предложение рабочей силы;
- в) наемные работники, предприниматели (работодатели), государство.

9. Экономически активное население включает в себя:

- а) занятых и зарегистрированных безработных;
- б) трудоспособное население в трудоспособном возрасте;
- в) занятых и безработных, ищущих работу.

10. 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.

11. 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.

12. 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.

13. 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.

14. 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.

15. 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.

16. 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.

17. Заработная плата – это доход, получаемый:

- а) от ведения собственного бизнеса;
- б) от продажи результатов своего труда;
- в) от продажи рабочей силы на рынке труда.

18. 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.

19. 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).

20. 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.

21. 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).

22. Определение уровня бедности в России базируется на концепции:
- а) относительной бедности;
 - б) абсолютной бедности;
 - в) субъективной концепции бедности.
23. К какой группе показателей уровня жизни относятся демографические показатели?
- а) прямые;
 - б) косвенные;
 - в) микропоказатели.
24. 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.
25. 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.
26. Для характеристики качества жизни используются:
- а) объективные и субъективные индикаторы;
 - б) субъективные индикаторы;
 - в) объективные индикаторы.

Примерные производственные задачи

Задача – 1.

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.

СИТУАЦИОННАЯ ЗАДАЧА

Условие:

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 администрации 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 проводится 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 проводится аттестация и при положительных результатах сотрудник назначается 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 – еще 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.

ВОПРОСЫ ДЛЯ СОБЕСЕДОВАНИЯ

1. Подсистема формирования персонала в организации.
2. Стратегическое планирование персонала в организации.
3. Взаимосвязь бизнес- стратегии и кадровой политики организации.
4. планирование потребностей в персонале.
5. Подбор и отбор персонала.
6. Основные методы профессионального отбора.
7. Сравнение внутренних и внешних источников набора персонала.
8. Модели рабочих мест.
9. Основные этапы решения проблемы подбора персонала исходя из моделей рабочих мест.
10. Профессиональная и социальная адаптация работников.

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-методическое обеспечение управления персоналом и 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, персониграмма.
 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.
- *Ответы оформить в письменной форме.**

Примерный перечень вопросов к экзамену

1. Управление персоналом: понятие, значение, классификация, роль в системе управления организацией.
2. Дать характеристику классических теорий, теорий классических отношений и теорий человеческих ресурсов.
3. Охарактеризуйте этапы развития управления персоналом с 1900 по настоящее время.
4. Назовите факторы, оказывающие воздействие на людей в процессе производства, как меняется действие этих факторов в современных условиях.
5. Концепция управления персоналом, её цели и составные задачи.
6. Перечислите основные подразделения строительной организации, выполняющие функции по управлению персоналом и охарактеризуйте их.

7. Система управления персоналом, её состав (подсистемы) и их основные функции.

8. Дерево целей системы управления персоналом: перечислить принципы и методы её построения.

9. Принципы построения системы управления персоналом, раскрыть их суть, необходимость, каких следует учитывать для формирования и развития системы управления персоналом.

10. Методы, применяемые при обследовании, анализе системы управления персоналом.

11. Раскрыть суть методов формирования, обоснования и внедрения системы управления персоналом.

12. Классификация методов управления персоналом и их сущность.

13. Трудовые ресурсы и проблема занятости. Показатели использования трудовых ресурсов.

14. Государственная система управления трудовыми ресурсами.

15. Основные задачи и функции Минтруда РФ, Департамента труда, Миграционной службы.

16. Этапы формирования системы управления персоналом в организациях.

17. Трудовые ресурсы как фактор производства, их количественные и качественные характеристики.

18. Рабочая сила и трудовой потенциал предприятия.

19. Рынок труда: сущность, сегмент, виды.

20. Кадровая политика в организации: основные принципы, правовое обеспечение кадровой службы.

21. Критерии оценки и показатели, используемые для анализа потенциала кадров.

22. Факторы, обуславливающие необходимость ротации кадров.

23. Особенности японской модели служебного продвижения кадров.

24. Резервы кадров и их источники.

25. Маркетинг персонала, его цель и задачи.

26. Организационная структура служб управления персоналом, её основные функции.

27. Информационное обеспечение системы управления персоналом. Требования и основы технического обеспечения.

28. Кадровое планирование: сущность, цели, задачи, место в системе управления персоналом.

29. Оперативный план работы с персоналом, его структура.

30. Планирование потребности в кадрах, необходимая информация для осуществления планирования.

31. Планирование потребности в кадрах и источники их привлечения.

32. Адаптация персонала и направления для её осуществления.

33. Планирование высвобождения или сокращения персонала, их виды.

34. Сущность планирования использования кадров.

35. Рассмотреть и охарактеризовать виды обучения персонала, их преимущества и недостатки.

36. Раскрыть сущность планирования деловой карьеры и служебно-профессионального продвижения кадров.

37. Какие статьи затрат необходимо учитывать при планировании расходов на персонал в рыночных отношениях.

38. Найм персонала на работу – сущность, источники найма, оценка качества набранных работников.

39. Требования к кандидатам на замещение вакантной должности.

40. Организация процесса отбора претендентов на вакантную должность.

41. Деловая карьера: понятие, виды, этапы.

42. Планирование и контроль деловой карьеры.

43. Управление деловой карьерой.

44. Система служебно-профессионального продвижения персонала в организации.

45. Работа с кадровым резервом: прогнозирование продвижения и мероприятия им сопутствующие.

46. Управление конфликтами в строительной организации: виды, причины, этапы и фазы.

47. Модели поведения и типы конфликтных личностей.

48. Технология управления собственным поведением субъектов конфликтного противостояния.

49. Технология управления процессом протекания конфликта.

50. Управление безопасностью персонала организации.

51. Организация и нормирование труда в системе управления персонала: роль, цели и задачи.

52. Мотивация трудовой деятельности персонала строительной компании: понятие, стратегия и тактика.

53. Типы мотивации. Оплата труда как форма мотивации.

54. Тарифная и бестарифная система оплаты труда, ее основные элементы.

55. Формы стимулирования труда и их содержание.

56. Компетенция персонала: ее основные составляющие, методы управления.

57. Высвобождение персонала – виды, правовое обеспечение, основные процедуры.

58. Численность персонала, ее виды и способы определения

59. Текучесть кадров, ее определение, значения этого показателя. Меры по регулированию текущесть кадров.

60. Основные методы оценки и критерии результативности труда аппарата управления персоналом.

61. Этика деловых отношений как критерий оценки профессионализма персонала.

Полностью оценочные средства представлены в учебно-методическом комплексе дисциплины.

Типовые задания для промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме экзамена. Экзамен проводится в форме тестирования (бланкового и/или компьютерного).

Для тестирования используются контрольно-измерительные материалы (КИМ) – задания в тестовой форме, составляющие банк тестовых заданий (БТЗ) по дисциплине, утвержденный в установленном в университете порядке.

Проверяемыми на промежуточной аттестации элементами содержания являются темы дисциплины, указанные в разделе 3 настоящей программы. Все темы дисциплины отражены в КИМ в равных долях (%). БТЗ включает в себя не менее 100 заданий и постоянно пополняется.

Для проверки *знаний* используются вопросы и задания в различных формах:

- закрытой (с выбором одного или нескольких правильных ответов),
- открытой (необходимо вписать правильный ответ),
- на установление правильной последовательности,
- на установление соответствия.

Умения, навыки и компетенции проверяются с помощью задач (ситуационных, производственных или кейсового характера) и различного вида конструкторов. Все задачи являются многоходовыми. Некоторые задачи, проверяющие уровень сформированности компетенций, являются многовариантными. Часть умений, навыков и компетенций прямо не отражена в формулировках задач, но они могут быть проявлены обучающимися при их решении.

В каждый вариант КИМ включаются задания по каждому проверяемому элементу содержания во всех перечисленных выше формах и разного уровня сложности. Такой формат КИМ позволяет объективно определить качество освоения обучающимися основных элементов содержания дисциплины и уровень сформированности компетенций.

7.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, регулируются следующими нормативными актами университета:

- Положение П02.016–2018 «О балльно-рейтинговой системе оценивания результатов обучения по дисциплинам (модулям) и практикам при освоении обучающимися образовательных программ»;

- методические указания, используемые в образовательном процессе, указанные в списке литературы.

Изучение теоретического материала контролируется с помощью контрольного опроса студентов на семинарских (практических) занятиях, при выполнении индивидуальных и тестовых заданий, самостоятельной работы.

7.4 – Порядок начисления баллов в рамках БРС

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
1	2	3	4	5

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, предусмотренные расписанием
Зачёт	0	Неудовлетворительное знание материала	36	Даны полные ответы на все вопросы
Итого	24		100	

Для промежуточной аттестации, проводимой в форме 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 задачи – 6 баллов.

Максимальное количество баллов за тестирование - 36 баллов.

8 Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

8.1 Основная учебная литература

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>

8.2 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>

8.3 Перечень методических указаний:

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

8.4 Другие учебно-методические материалы

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

9 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./](http://www.gks.ru/)- официальный сайт Государственного комитета по статистике

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

5. <http://www.swot-analysis.ru/>-официальный 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](http://www.consultant.Ru) – Справочно- правовая система «Консультант Плюс».

10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основными видами аудиторной работы студентов являются лекции и семинарские (практические) занятия.

В ходе **лекций** преподаватель излагает и разъясняет основные, наиболее сложные понятия темы, а также связанные с ней теоретические и практические проблемы, дает рекомендации на семинарское занятие и указания на самостоятельную работу.

Практические занятия завершают изучение наиболее важных тем дисциплины. Они служат для закрепления изученного материала, развития практических навыков и умений подготовки, докладов, сообщений, презентаций, приобретения опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, аргументации и защиты выдвигаемых положений, а также для контроля преподавателем степени подготовленности студентов по изучаемой дисциплине.

Семинар предполагает обсуждение и дискуссию изучаемой темы. Он начинается со вступительного слова преподавателя, формулирующего цель занятия и характеризующего его основную проблематику. Затем, как правило, заслушиваются сообщения студентов. Обсуждение сообщения совмещается с рассмотрением намеченных вопросов. Сообщения, предполагающие анализ публикаций по отдельным вопросам семинара, заслушиваются обычно в середине занятия. Поощряется выдвижение и обсуждение альтернативных мнений. В заключительном слове преподаватель подводит итоги обсуждения и объявляет оценки выступавшим студентам. В целях контроля подготовленности студентов и привития им навыков краткого письменного изложения своих мыслей преподаватель в ходе семинарских занятий может осуществлять текущий контроль знаний в виде тестовых заданий.

При подготовке к семинару студенты имеют возможность воспользоваться консультациями преподавателя. Кроме указанных вопросов студенты по согласованию с преподавателем, рассматривают дополнительные вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение.

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает в конце семинара, выставляя в рабочий журнал баллы публично озвучивая студентам.

Самостоятельная работа предусмотрена учебным планом, она необходима для приобретения студентами навыков работы со специальной литературой, развития творческого мышления, исследования реального сектора экономики, применения теоретических знаний в конкретных ситуациях, а так же закрепления знаний, полученных в процессе изучения дисциплины на аудиторных занятиях. Это достигается за счет выполнения студентами учебных проектов и подготовки к аттестационным мероприятиям.

11 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

LibreOffice.ru. Libreoffice.org/download/ - свободно распространяемое и бесплатное ПО

Kaspersky Endpoint Security Russian Edition Лицензия 156A-160809-093725-387-506

Windows 7 Договор IT000012385

База данных Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Курской области (договор б/н/2 от 30.06.2014 г.

12 Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Работа студентов организована в аудитории для проведения занятий лекционного и семинарского типа групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

Для самостоятельной работы студентов: читальный зал научной и учебной литературы Юго-Западного государственного университета.

Комплект мебели для учебного процесса (столы, стулья, доска) мультимедиа центр: ноутбук AsusX50VLPMD-2330/14/1024Mb/160Gb/ /сумка/проектор inFocusIN 24+

Электронный зал (1 этаж)

Комплект мебели (столы, стулья)

Рабочая станция ВаРИАНт «Стандарт» (ПК Celeron 336/DIMM, монитор 17 LCD)

ПЭВМ 300W inwin/INTELCEL2800/Sis661/FDD35/512/DVDRW/HDD80/
ПКpentium4 2000Hz/512MhDDR/120G
7200/CDRW/164MbSVGAGF4MX440/k/m/15-1шт.

13. Лист дополнений и изменений, внесенных в рабочую программу

Номер изменения	Номера страниц				Всего страниц	Дата	Основание для изменения и подпись лица, проводившего изменения
	измененных	замененных	аннулированных	новых			
1	26	1	-	-	1	24.08.2018 г.	Приказ №482 от 24.08.2018г.
2	30	1	-	-	1	12.12.22Г.	Изменения в перечне методических указаниях С. В. Мамонтова

