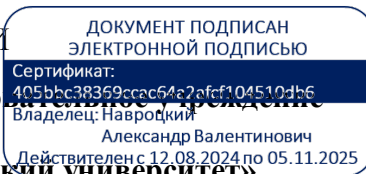




МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образование
высшего образования
«Волгоградский государственный технический университет»



Факультет строительства и жилищно-коммунального хозяйства

УТВЕРЖДЕНО

Факультет строительства и жилищно-коммунального хозяйства

Декан Поляков Владимир Геннадьевич
24.05.2024 г.

Управление персоналом

рабочая программа дисциплины (модуля, практики)

Закреплена за кафедрой	Городское строительство, экономика и управление проектами
Учебный план	38.03.01 Экономика
Профиль	Экономика предприятий и организаций строительства и городского хозяйства
Квалификация	Бакалавр
Срок обучения	4 года

Форма обучения	очная	Общая трудоемкость	3 ЗЕТ
Виды контроля в семестрах:	экзамены 7 курсовые работы 7		

Семестр(Курс.Номер семестра на курсе)	7(4.1)		Итого	
	УП	ПП	УП	ПП
Лекции	32	32	32	32
Практические	16	16	16	16
Итого ауд.	48	48	48	48
Контактная работа	48.35	48.35	48.35	48.35
Сам. работа	24	24	24	24
Часы на контроль	35.65	35.65	35.65	35.65
Практическая подготовка	0	0	0	0
Итого трудоемкость в часах	108	108	0	0

ЛИСТ ОДОБРЕНИЯ, СОГЛАСОВАНИЯ И АКТУАЛИЗАЦИИ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

Разработчик(и) программы:

доцент Борисова Наталья Ивановна кэн

Рецензент(ы):

(при наличии)

кэн, доцент, Соловьева А.С.

Рабочая программа дисциплины (модуля, практики)

Управление персоналом

разработана в соответствии с ФГОС ВО:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки
38.03.01 Экономика (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 954)

составлена на основании учебного плана:

38.03.01 Экономика

Профиль: Экономика предприятий и организаций строительства

утвержденного учёным советом вуза от 30.04.2023 протокол № 10.

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры

Городское строительство, экономика и управление проектами

29.08.2024 номер протокола 1 2023 г.

Зав. кафедрой Поляков Владимир Геннадьевич

СОГЛАСОВАНО:

Факультет строительства и жилищно-коммунального хозяйства

Председатель НМС факультета: Полякова Владимира Геннадьевича

Протокол заседания НМС от

24.05.2024 г. № 8

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ, ПРАКТИКИ). ВИД, ТИП ПРАКТИКИ, СПОСОБ И ФОРМА (ФОРМЫ) ЕЕ ПРОВЕДЕНИЯ.	
Основной целью изучения дисциплины «Управление персоналом» является получение у обучающихся основ теоретических и практических знаний и навыков по формированию и организации функционирования систем управления персоналом или человеческими ресурсами в организациях, в том числе и строительных, а также планированию кадровой работы, управлению персоналом и эффективному его развитию в условиях трансформируемой экономики	
Выполнение целей изучения дисциплины «Управление персоналом» предполагает реализацию следующего перечня систематизированных задач, которые должен выполнить обучающийся:	
-освоить теоретические основы управления персоналом или человеческими ресурсами организации, в том числе основы системного подхода к управлению персоналом или человеческими ресурсами предприятия; основы кадрового планирования на предприятии, подбор персонала, его расстановки и организационного взаимодействия в условиях рыночных отношений; инновационные технологии, повышающие гибкость и эффективность трудового взаимодействия (самоменеджмент, тренинг) и т.д.	
- обучиться проводить аудит персонала или человеческих ресурсов организации, прогнозировать и определять потребность организации в персонале, определять эффективные пути ее удовлетворения; разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и программы их адаптации; разрабатывать программы обучения сотрудников и оценивать их эффективность; разрабатывать мероприятия по мотивированию и стимулированию персонала.	
- овладеть в процессе обучения современным инструментарием управления персоналом или человеческими ресурсами, такими как системным подходом к управлению персоналом; методами кадрового планирования, прогнозированию, маркетинга персонала; навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач; различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций; методами и технологиями эффективного управления персоналом.	

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ, ПРАКТИКИ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	
Цикл (раздел) ОП:	Б1.В
2.1	Требования к предварительной подготовке обучающегося:
2.1.1	Маркетинг
2.1.2	Управление проектами
2.1.3	Экономико-математическое моделирование
2.1.4	Статистика
2.1.5	Экономика предприятий и организаций
2.1.6	Организационный менеджмент
2.1.7	Макроэкономика
2.1.8	Менеджмент
2.1.9	Социология
2.2	Дисциплины (модули) и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:
2.2.1	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ, ПРАКТИКИ)	
УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	
<i>УК-3.1: Знать:способы работы в команде, проявления лидерских качеств и умений</i>	
Результаты обучения: УК-3.1. Знает способы работы в команде, проявления лидерских качеств и умений;	
<i>УК-3.2: Уметь: демонстрировать способность эффективного речевого и социального взаимодействия</i>	
Результаты обучения: УК-3.2. Умеет демонстрировать способность эффективного речевого и социального взаимодействия;	
<i>УК-3.3: Владеть: навыками работы с институтами и организациями в процессе осуществления социального взаимодействия</i>	
Результаты обучения: УК-3.3. Владеет навыками работы с институтами и организациями в процессе осуществления социального взаимодействия.	
ПК-3: Способен разработать и обосновать управленческие решения с учетом критериев социально-экономической эффективности и рисков	
<i>ПК-3.1: Знать: основные методы разработки и обоснования управленческих решений, критерии социально-экономической эффективности и рисков</i>	
Результаты обучения: основные методы разработки и обоснования управленческих решений, критерии социально-экономической эффективности и рисков при управлении персоналом	

ПК-3.2: Уметь: пользоваться основными методами разработки и обоснования управленческих решений

Результаты обучения: пользоваться основными методами разработки и обоснования управленческих решений при управлении персоналом

ПК-3.3: Владеть: навыками разработки и обоснования управленческие решения с учетом критериев социально-экономической эффективности и рисков

Результаты обучения: навыками разработки и обоснования управленческие решения при управлении персоналом

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ, ПРАКТИКИ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Форма контроля
1	Раздел 1. Обучение			
1.1	Теоретические основы управления человеческими ресурсами предприятия. /Тема/	7	0	КР, Экзамен
1.1.1	Теоретические основы управления человеческими ресурсами. Организационные основы управления персоналом; /Лек/	7	6	КР, Экзамен
1.1.2	Индивидуальный/групповой опрос (обсуждение) по изученному материалу. Разбор практических заданий по изученным темам. /Пр/	7	4	КР, Экзамен
1.1.3	Самостоятельное изучение частей дисциплины и решение практических заданий по темам дисциплины. /Ср/	7	2	КР, Экзамен
1.2	Основы системного подхода к управлению человеческими ресурсами предприятия. /Тема/	7	0	КР, Экзамен
1.2.1	Основы системного подхода к управлению человеческими ресурсами. Нормативно-методическое и правовое обеспечение системы управления персоналом. /Лек/	7	6	КР, Экзамен
1.2.2	Индивидуальный/групповой опрос (обсуждение) по изученному материалу. Разбор практических заданий по изученным темам: «Основные категории персонала. Классификация персонала предприятия»; «Анализ существующей организационной структуры управления предприятием»; «Исследование и оценка социальной структуры персонала предприятия», «Расчет оценка структуры общих потерь рабочего времени»; «Расчет и оценка показателей движения и текучести персонала предприятия». /Пр/	7	2	КР, Экзамен
1.2.3	Самостоятельное изучение частей дисциплины и решение практических заданий по темам дисциплины. Подготовка курсовой работы. /Ср/	7	4	КР, Экзамен
1.3	Технология работы с персоналом предприятия. /Тема/	7	0	КР, Экзамен
1.3.1	Кадровое планирование на предприятии. Система развития персонала /Лек/	7	6	КР, Экзамен
1.3.2	Индивидуальный/групповой опрос (обсуждение) по изученному материалу. Разбор практических заданий по изученным темам: «Оценка и расчет квалификационного уровня основных рабочих предприятия»; «Оценка внутренней мобильности производственного и управленческого персонала»; «Основы планирования социального развития персонала и человеческих ресурсов предприятия» /Пр/	7	2	КР, Экзамен
1.3.3	Самостоятельное изучение частей дисциплины и решение практических заданий по темам дисциплины. Подготовка курсовой работы. /Ср/	7	4	КР, Экзамен
1.4	Организация (предприятие) как сложная система трудового взаимодействия людей. /Тема/	7	0	КР, Экзамен
1.4.1	Социально-психологические аспекты управления персоналом. Мотивация трудовой деятельности. Руководитель в системе управления персоналом предприятия /Лек/	7	6	КР, Экзамен
1.4.2	Индивидуальный/групповой опрос (обсуждение) по изученному материалу. Разбор практических заданий по изученным темам: «Расчет и оценка основных показателей производительности труда персонала предприятия»; «Расчет и оценка издержек, связанных с функционированием персонала предприятия»; «Разработка примерных мероприятий по эффективному использованию персонала предприятия по результатам анализа показателей работы персонала». /Пр/	7	4	КР, Экзамен
1.4.3	Самостоятельное изучение частей дисциплины и решение практических заданий по темам дисциплины. Подготовка курсовой работы. /Ср/	7	4	КР, Экзамен
1.5	Инновационные технологии в управлении человеческими ресурсами предприятия. /Тема/	7	0	КР, Экзамен
1.5.1	Тренинг персонала. Высший уровень управления – управление коллективным интеллектом /Лек/	7	8	КР, Экзамен

1.5.2	Индивидуальный/групповой опрос (обсуждение) по изученному материалу. Разбор практических заданий по изученным теме «Разработка примерных мероприятий по эффективному использованию персонала предприятия по результатам анализа показателей работы персонала». /Пр/	7	4	КР, Экзамен
1.5.3	Самостоятельное изучение частей дисциплины и решение практических заданий по темам дисциплины. Подготовка курсовой работы. /Ср/	7	10	КР, Экзамен
2	Раздел 2. Промежуточный контроль			
2.1	Курсовая работа /Тема/	7	0	КР
2.1.1	Защита курсовой работы /КР/	7	2	КР
3	Раздел 3. Промежуточная аттестация			
3.1	Экзамен /Тема/	7	0	Экзамен
3.1.1	Подготовка к экзамену /Экзамен/	7	33.65	Экзамен
3.1.2	Контактная работа с ППС /КоРа/	7	0.35	Экзамен

Примечание. Формы контроля: Эк – экзамен, К- контрольная работа, Ко- контрольный опрос, Сз- семестровое задание, З-зачет, ОП -отчет по практике, Зд-задание, Р-реферат.

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Оценочные средства планируемых результатов обучения представлены в виде фондов оценочных средств (ФОС), разработанных в соответствии с локальным нормативным актом университета. ФОС может быть представлен в Приложении к рабочей программе.

Перечень компетенций, формируемых в результате освоения дисциплины:

УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

ПК-3. Способен разработать и обосновать управленческие решения с учетом критериев социально-экономической эффективности и рисков

Показатели и критерии оценивания компетенций

УК-3.1. Знает способы работы в команде, проявления лидерских качеств и умений; контролируемые темы 1.1 - 1.5, 2.1, 3.1; оценочные средства - курсовая работа, экзамен.

УК-3.2. Умеет демонстрировать способность эффективного речевого и социального взаимодействия; контролируемые темы 1.1 - 1.5, 2.1, 3.1; оценочные средства - курсовая работа, экзамен.

УК-3.3. Владеет навыками работы с институтами и организациями в процессе осуществления социального взаимодействия; контролируемые темы 1.1 - 1.5, 2.1, 3.1; оценочные средства - курсовая работа, экзамен.

ПК-3.1. Знает основными методы разработки и обоснования управленческих решений, критерии социально-экономической эффективности и рисков; контролируемые темы 1.1 - 1.5, 2.1, 3.1; оценочные средства - курсовая работа, экзамен.

ПК-3.2. Умеет пользоваться основными методами разработки и обоснования управленческих решений; контролируемые темы 1.1 - 1.5, 2.1, 3.1; оценочные средства - курсовая работа, экзамен.

ПК-3.3. Владеет навыками разработки и обоснования управленческие решения с учетом критериев социально-экономической эффективности и рисков; контролируемые темы 1.1 - 1.5, 2.1, 3.1; оценочные средства - курсовая работа, экзамен.

Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Наименование издания для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Доступ ресурса

Учебно-методический комплекс дисциплины «Управление человеческих ресурсов»// Н.И. Борисова; Волгоградский государственный технический университет (ВолГТУ). – Волгоград: ВолГТУ, 2017г.

Файловое хранилище

Комплект лекций, комплект заданий для выполнения контрольной работы

Файловое хранилище

Контроль изучения дисциплины основан на действующем в ВолГТУ Положении о сквозной рейтинговой оценке знаний студентов. Оценка осуществляется по 100-балльной шкале; при этом оценка текущей успеваемости в семестре – 41-60 баллов. Студент, набравший в семестре не менее 41 балла, допускается до экзамена. Оценка на экзамене (в виде итогового теста) – 20-40 баллов, которые суммируются с баллами семестра. В итоге студент, получивший не менее 61 балла, считается аттестованным. Установленная Положением шкала оценок: 61-75 – соответствует оценке «удовлетворительно», 76-89 – «хорошо», 90-100 – «отлично»

Контрольная работа является одним из видов самостоятельной работы студентов, входит в учебный план данной дисциплины как обязательный элемент учебной деятельности.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «Курсовая работа»

Шкала оценивания (интервал баллов) Критерий оценивания

54-60 Курсовая работа выполнена на высоком уровне (расчет выполнен без ошибок, ответы на 91-100% вопросов, задаваемых в процессе защиты, правильные)

- 46-60 Курсовая работа выполнена на хорошем уровне (имеются незначительные замечания, ответы на 76-90% вопросов, задаваемых в процессе защиты, правильные)
- 20-45 Курсовая работа выполнена на удовлетворительном уровне (работа в целом соответствует предъявляемым требованиям, но имеются замечания, ответы на вопросы, задаваемые в процессе защиты, правильные в 50-75% случаев)
- менее 20 Курсовая работа выполнена на неудовлетворительном уровне (работа отсутствует, выполнена с принципиальными отклонениями от предъявляемых требований, имеются серьезные ошибки, ответы на вопросы, задаваемые в процессе защиты, правильные менее чем в 50 %)

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству оценивания компетенций «Экзамен» в виде итогового теста

Шкала оценивания Критерии оценивания уровня освоения компетенций
(интервал баллов)

- | | |
|-------------|---|
| 40,0 – 50,0 | если правильные ответы даны на 95 – 100 % вопросов |
| 30,0 – 40,0 | если правильные ответы даны на 60 – 94 % вопросов |
| 20,0 – 30,0 | если правильные ответы даны на 51 – 59 % вопросов |
| менее 20,0 | правильные ответы даны менее чем на 50 % включительно |

Пример тестовых заданий оценочного средства "Экзамен"

1. Функции, осуществляемые подсистемой линейного руководства в системе управления персоналом:

- а) осуществляет управление организацией в целом, управление отдельными функциональными и производственными подразделениями;
- б) осуществляет оценку, отбор и прием персонала, профессиональную ориентацию и адаптацию;
- в) осуществляет соблюдение требований психофизиологии и эргономики труда, соблюдение требований технической эстетики, охраны труда и окружающей среды;
- г) осуществляет анализ сложившейся оргструктуры управления, разрабатывает штатное расписание, разрабатывает и реализует рекомендации по развитию стиля и методов руководства.

2. Методы управления персоналом:

- а) самообследование, интервьюирование, анкетирование;
- б) моделирование, системный подход, творческие совещания;
- в) административные, экономические, социально-психологические;
- г) параметрические, матричные, экспертно-аналитические.

3. Под маркетингом персонала понимается:

- а) философия и стратегия управления человеческими ресурсами;
- б) анализ требований к рабочим местам;
- в) вид управленческой деятельности, направленный на долговременное обеспечение организации человеческими ресурсами;
- г) учебные программы и планы выпуска специалистов в учебных заведениях по профилю работы организации.

4. Принципы управления персоналом:

- а) научности, демократичности, плановости, единства распорядительства, централизации и децентрализации, контроля исполнения решений, отбора, подбора и расстановки кадров;
- б) изучение документов, наблюдение за персоналом в течение дня, нормирование;
- в) мотивация, стимулирование, учет, координация, регулирование;
- г) декомпозиция, параметрические, экспертно-аналитические.

5. Информационное обеспечение системы управления персоналом включает:

- а) правила внутреннего трудового распорядка;
- б) коллективный договор, положение по организации адаптации работников;
- в) комплекс технических средств;
- г) оперативную, нормативно-справочную информацию, классификаторы технико-экономической информации и системы документации (унифицированные и специальные).

6. Определите, какие из перечисленных ниже методов управления персоналом, относятся к административным методам:

- а) экономическое стимулирование, разработка должностных инструкций;
- б) издание приказов, указаний, распоряжений;
- в) установление госзаказов, социально-психологический анализ;
- г) страхование, кредитование.

7. Способы оценки персонала:

- а) оценка потенциала работника, оценка индивидуального вклада, аттестация кадров;
- б) оценка процесса труда, сравнительная оценка с сотрудниками, выполняющими аналогичную работу;
- в) оценка результатов труда и трудовых отношений;
- г) оценка поведения, отношений и результатов труда.

8. Движение кадров организуется в строгом соответствии с:

- а) философией управления персоналом;
- б) системой управления деловой карьерой персонала;

- в) организационной культурой;
- г) кадровой политикой организации.

9. Этапы формирования резерва кадров:

- а) составление прогноза предполагаемых изменений в составе руководящих кадров; аттестация руководителей структурных подразделений; определение кандидатов в резерв; согласование списка кандидатов включенных в резерв с вышестоящей организацией;
- б) составление прогноза предполагаемых изменений в составе руководящих кадров; аттестация кадров; определение кандидатов в резерв; принятие решения о включении в резерв; согласование списка кандидатов включенных в резерв с вышестоящей организацией;
- в) аттестация всех сотрудников организации; составление прогноза предполагаемых изменений в составе руководящих кадров; определение кандидатов в резерв; принятие решения о включении в резерв; согласование списка кандидатов включенных в резерв с вышестоящей организацией;
- г) аттестация специалистов и менеджеров организации; составление прогноза предполагаемых изменений в составе руководящих кадров; определение кандидатов в резерв; согласование списка кандидатов включенных в резерв с вышестоящей организацией;

10. Ступенчатая деловая карьера предполагает продвижение сотрудника:

- а) посредством прохождения всех стадий карьеры в стенах одной организации;
- б) посредством чередования вертикального роста с горизонтальным;
- в) посредством последовательного прохождения различных стадий карьеры в рамках одной профессии или области деятельности;
- г) посредством последовательного прохождения различных стадий карьеры, работая на различных должностях в разных организациях.

11. Принципы подбора и расстановки кадров:

- а) научности; согласованности; автономности;
- б) устойчивости; многоаспектности; прозрачности;
- в) специализации; адаптивности; ритмичности;
- г) соответствия; перспективности; сменяемости.

12. Активная профессиональная стажировка специалиста предполагает:

- а) наблюдение за деятельностью опытных специалистов;
- б) стажировку по всему комплексу профессиональных задач;
- в) участие в профессиональных упражнениях, типа деловых игр;
- г) участие в профессиональных упражнениях, наблюдение за деятельностью опытных специалистов и параллельное дублирование деятельности.

13. Трудовые ресурсы представляют собой:

- а) население обоих полов в трудоспособном возрасте за исключением неработающих инвалидов войны и труда I и II групп и лиц, получающих пенсию по возрасту на льготных условиях, а также лиц в нетрудоспособном возрасте (подростки и население старше трудоспособного возраста), занятые в экономике;
- б) профессиональные знания, умения, способности работников;
- в) весь личный состав работников организации;
- г) деятельность, направленная на достижение личных и организационных целей.

14. Определите характеристики, отражающие профессиональную адаптацию сотрудников:

- а) включение сотрудника в систему взаимоотношений с нормами, традициями, ценностными ориентациями организации;
- б) знакомство с механизмом управления, системой экономических стимулов, мотивов, социальных выплат;
- в) освоение сотрудником дополнительных профессиональных возможностей, формирование профессионально необходимых качеств личности;
- г) освоение новых требований трудовой, производственной и технологической дисциплины, правил трудового распорядка.

15. Коллективный договор относится к:

- а) организационно-распорядительным документам;
- б) организационным документам;
- в) организационно-методическим документам;
- г) экономическим документам.

16. Формула для расчета средних затрат на обучение одного работника:

- а) отношение затрат на отбор персонала к количеству отобранных кандидатов;
- б) отношение общей стоимости обучения к количеству обучившихся;
- в) отношение количества обучившихся к общей стоимости обучения;
- г) отношение общей стоимости обучения к количеству отобранных кандидатов.

17. Виды оценок персонала по основным параметрам деятельности:

- а) комплексная, сравнительная, пролонгированная, деятельностная;
- б) комплексная, локальная, пролонгированная, экспрессивная;

- в) экспрессивная, локальная, пролонгированная, комплексная, экономическая;
- г) индивидуальная, коллективная, межгрупповая.

18. Уровни профессиональной подготовки кадров:

- а) начальная профессиональная подготовка;
- б) средняя профессиональная подготовка, аспирантура, магистратура;
- в) начальная и средняя профессиональная подготовка, высшее профессиональное образование;
- г) специалист, бакалавр, магистр.

19. С целью повышения мотивации трудовой деятельности сотрудников, для которых по-прежнему безопасности являются ведущими, руководителю необходимо:

- а) строить взаимоотношения с такими сотрудниками в форме дружеского партнерства; создавать условия для общения на работе; предлагать им выступить с докладом или сообщением перед коллегами;
- б) создавать надежную систему социального страхования; применять справедливые правила регулирования их деятельности; не привлекать их к деятельности, связанной с риском и изменениями;
- в) предлагать им оригинальные задания, предоставлять большую свободу в выборе средств их решения;
- г) создавать возможности для неформального общения; оплачивать труд в независимости от результатов; привлекать к выполнению творческих заданий.

20. Виды норм, используемых в отечественных организациях для расчета численности персонала:

- а) нормы времени, нормы обслуживания;
- б) нормы выработки, нормы численности;
- в) нормы выработки, нормы времени, нормы обслуживания, нормы времени обслуживания, нормы численности;
- г) мотивирование, социальное страхование.

21. Формула для расчета текучести кадров:

- а) определяется отношением суммы списочного состава за все дни месяца к числу календарных дней в месяце;
- б) отношение затрат на отбор персонала к количеству отобранных кандидатов;
- в) отношение общей стоимости обучения к количеству обучившихся;
- г) определяется отношением числа уволенных (по собственному желанию, прогулы, правонарушения) к среднесписочному числу за тот же период.

22. Определите рамочную модель управления персоналом из четырех предложенных:

- а) предполагает осуществление следующей последовательности действий:

- 1) определение действий;
- 2) поручение его сотрудникам;
- 3) создание надлежащей информационной системы;
- 4) определение границ самостоятельности и способов вмешательства руководителя.

- б) предполагает осуществление следующей последовательности действий:

- 1) ясная постановка задачи;
- 2) совместное выполнение поставленной задачи;

- в) предполагает осуществление следующей последовательности действий:

- 1) работники получают право самостоятельно принимать решения по поводу планирования своей деятельности;
- 2) руководство привлекает работников к принятию важных решений;
- 3) работники принимают участие в инновационной деятельности;

- г) предполагает осуществление следующей последовательности действий:

- 1) реализация рациональной мотивационной модели;
- 2) реализация мотивационной модели самореализации;
- 3) реализация мотивационной модели сопричастности.

23. Концепция управления персоналом организации включает:

- а) возможности продвижения по службе, отсутствие ротации персонала, фрустрация;
- б) разработку методологии управления персоналом, формирование системы управления персоналом и разработку технологии управления персоналом;
- в) формирование системы целеполагания при управлении персоналом организации;
- г) государственную систему управления трудовыми ресурсами.

24. Личный состав организации, включающий всех наемных работников, а также работающих собственников и совладельцев:

- а) деловой человек;
- б) индивид;
- в) трудовые ресурсы;
- г) персонал.

25. Методы обучения персонала на рабочем месте:

- а) маркетинг персонала;
- б) деловая оценка персонала;

в) производственный инструктаж; ротация; использование работников в качестве ассистентов, стажеров; подготовка в проектных группах;
г) конференции за пределами организации; семинары; программированные курсы; деловые игры; ротация; производственный инструктаж.

26. Определите, какие из нижепредставленных теорий мотивации относятся к процессуальным теориям:

- а) теория Альдельфера, теория Маслоу, теория Врума;
- б) теория Врума, теория Портера-Лоулера;
- в) теория Портера-Лоулера, теория Герцберга;
- г) теория Врума, теория Портера-Лоулера, теория Адамса.

27. Определите, какой тип кадровой политики присущ организации, которая прозрачна для потенциальных сотрудников на любом структурном уровне:

- а) реактивная кадровая политика;
- б) пассивная кадровая политика;
- в) открытая кадровая политика;
- г) закрытая кадровая политика.

28. Статистическая структура персонала отражает:

- а) распределение персонала по уровням квалификации, полу и стажу;
- б) соотношение представителей различных специальностей;
- в) распределение персонала и его движение в разрезе занятости по видам деятельности, а также категорий и групп должностей;
- г) соотношение отдельных групп работников.

Вся тестовая база хранится в электронном виде в файловом хранилище кафедры/ <http://dump.vstu.ru/>

Примерный перечень вопросов на практических занятиях

1. Организационная культура. Переход от технократической организационной культуры к органической.
2. Проблемы подготовки персонала в России в современных условиях.
3. Взаимосвязь рынка рабочей силы и рынка труда в строительном комплексе.
4. Проблемы оптимизации численности персонала в условиях социально-экономической нестабильности.
5. Как повысить эффективность системы «институт–студент–предприятие»?
6. Развитие и коррекция социально-психологического климата в организации.
7. Методы прогнозирования перспективной потребности в персонале.
8. Проблемы системы развития персонала, человеческих ресурсов в строительной организации.
9. Подбор персонала через рекрутерские организации.
10. Отдел обучения персонала в структуре предприятия. Проблемы и перспективы.
11. Услуги по подбору персонала в России.
12. Проблемы практической подготовки менеджеров в течении всего периода обучения в ВУЗе.
13. Проблема лидерства в системе управления персоналом предприятия.
14. Роль консультантов по управлению персоналом предприятия в условиях кризиса.
15. Пути решения проблемы занятости молодежи.
16. Проблемы профессиональной ориентации и психологической поддержки специалистов.
17. Тренинг персонала: проблемы и направления их решения
18. Связь рынка профессий и образовательных услуг.
19. Психологические аспекты управления персоналом организации.
20. Проблема необходимости привлечения консультанта по управлению.
21. Проблема формирования кадрового резерва.
22. Адаптация работников в коллективе и факторы, влияющие на совершенствование этого процесса
23. Проблемы трудовой мотивации работников в современных условиях.
24. Профессиональная карьера: условия и влияние ее на отношение работников к труду.
25. Подготовка кадров для предпринимательства: методы и проблемы.
26. Социальные факторы повышения эффективности труда рабочих (инженерно-технических работников, специалистов, служащих, работников управленческого труда) на предприятии.
27. Управление персоналом, человеческими ресурсами в трудовой организации: проблемы, пути решения.
28. Проблемы системы управления персоналом, человеческими ресурсами на предприятиях в условиях рыночной экономики.
29. Производительность (продуктивность) труда: проблемы и пути (резервы) повышения.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ, ПРАКТИКИ)

6.1. Рекомендуемая литература

Авторы, составители	Заглавие	Издательство,	Электронный адрес
---------------------	----------	---------------	-------------------

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство,	Электронный адрес
Л1.1	Борисова Н. И., Борисов А. В., Федонюк Н. И., Максимчук О. В.	Управление человеческими ресурсами: учеб.-метод. пособие [для бакалавров по направлениям подгот. 38.03.01 "Экономика", 38.03.02 "Менеджмент"]	Волгоград: Изд-во ВолгГАСУ, 2016	
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство,	Электронный адрес
Л2.1	Данилина Е. И., Горелов Д. В., Маликова. Я. И.	Инновационный менеджмент в управлении персоналом: учеб. для бакалавриата	Москва: Дашков и К, 2016	https://e.lanbook.com/book/70525#book_name

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

Э1	Онлайн-курс Экономика в ЭИОС2 Университета
Э2	Журнал «Экономика строительства и городского хозяйства»
Э3	Журнал «Экономика строительства»
Э4	Журнал «Вопросы экономики»
Э5	Журнал «Экономист»

6.3 Перечень программного обеспечения

6.3.1.1	СДО "Moodle"
6.3.1.2	Windows
6.3.1.3	Adobe Acrobat Reader DC
6.3.1.4	LibreOffice

6.4 Перечень информационных справочных систем и электронных библиотечных систем (ЭБС)

6.3.2.1	Библиотека (НТБ)
6.3.2.2	Электронная информационная образовательная среда университета
6.3.2.3	ЭБС "Лань"

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ, ПРАКТИКИ) /ОБОРУДОВАНИЕ

7.1	Мультимедийная учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. /Учебная доска, учебная мебель, интерактивная трибуна, видеопроектор.
7.2	Аудитория для самостоятельной работы обучающихся./Учебная мебель, компьютерная техника с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета (читальный зал информационно-библиотечного центра)

8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ, ПРАКТИКИ)

Организация образовательного процесса по данной дисциплине регламентируется учебным планом и расписанием учебных занятий. При формировании своей индивидуальной образовательной траектории обучающийся имеет право на перезачет дисциплины (переаттестации ее части), если она была освоена в процессе предшествующего обучения. Перезачёт (переаттестации ее части) освобождает обучающегося от необходимости повторного освоения дисциплины (полностью или частично).

Учебный процесс при преподавании курса основывается на использовании традиционных, инновационных и информационных образовательных технологий. Традиционные образовательные технологии представлены лекциями и практическими занятиями. Инновационные образовательные технологии используются в виде широкого применения активных и интерактивных форм проведения занятий. Информационные образовательные технологии реализуются путем активизации самостоятельной работы студентов в электронной информационной образовательной среде.

Лекционный курс предполагает систематизированное изложение основных вопросов учебного плана. На первой лекции лектор информирует студентов о рекомендуемой литературе и электронных источниках информации по дисциплине, с указанием, какой учебник (учебное пособие) является базовым.

Практические занятия представляют собой детализацию лекционного теоретического материала, которые проводятся в целях закрепления курса и охватывает основные разделы дисциплины.

Самостоятельная работа студентов включает изучение законспектированного на лекционных занятиях материала, дополнение его с учетом рекомендованной по данной теме литературы, самостоятельную подготовку к контрольной работе.

В течении семестра для студентов проводятся групповые текущие консультации по учебной дисциплине, а также консультация перед экзаменом.

Методические рекомендации по обучению лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов. Профессорско-педагогический состав знакомится с психолого-физиологическими особенностями обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), индивидуальными программами реабилитации инвалидов (при наличии). При необходимости осуществляется дополнительная поддержка преподавания тьюторами, психологами, социальными работниками, прошедшими подготовку ассистентами. В соответствии с методическими рекомендациями Минобрнауки РФ (утв. 8 апреля 2014 г. N АК-44/05вн), в курсе предполагается использовать социально-активные и рефлексивные методы

обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе. Подбор и разработка учебных материалов производятся с учетом предоставления материала в различных формах: аудиальной, визуальной, с использованием специальных технических средств и информационных систем. Освоение дисциплины лицами с ОВЗ осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения (персонального и коллективного использования). Материально-техническое обеспечение предусматривает приспособление аудиторий к нуждам лиц с ОВЗ (при необходимости). Форма проведения аттестации для студентов-инвалидов устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей. Для студентов с ОВЗ предусматривается доступная форма предоставления заданий оценочных средств. Студентам с инвалидностью увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы. Для таких студентов предусматривается доступная форма предоставления ответов на задания. При необходимости для обучающихся с инвалидностью процедура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.