

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
ФГБОУ ВО «БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе
к.э.н., доцент Измestьев А.А



17.06.2019г.

Рабочая программа дисциплины
Б1.Б.14. Управление человеческими ресурсами

Направление подготовки: 21.03.02 Землеустройство и кадастры
Направленность (профиль): Управление и экспертиза недвижимости
Квалификация выпускника: бакалавр
Форма обучения: очная, заочная

	Очная ФО	Заочная ФО
Курс	3	3
Семестр	31	31
Лекции (час)	28	4
Практические (сем, лаб.) занятия (час)	28	10
Самостоятельная работа, включая подготовку к экзаменам и зачетам (час)	52	94
Курсовая работа (час)		
Всего часов	108	108
Зачет (семестр)	31	31
Экзамен (семестр)		

Иркутск 2019

Программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению 21.03.02
Землеустройство и кадастры.

Автор Е.С. Зорина

Рабочая программа обсуждена и утверждена на заседании кафедры
экономики строительства и управления недвижимостью

Заведующий кафедрой С.А. Астафьев

Дата актуализации рабочей программы: 30.06.2020

Дата актуализации рабочей программы: 30.06.2021

1. Цели изучения дисциплины

Обеспечение слушателей необходимыми теоретическими знаниями, методическими приемами и практическими навыками по управлению человеческими ресурсами, обучению эффективным технологиям управления людьми в современных организациях в российской и зарубежной практике.

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Код компетенции по ФГОС ВО	Компетенция
ОК-6	способность работать в команде, толерантно воспринимая социальные и культурные различия
ПК-2	способность использовать знания для управления земельными ресурсами, недвижимостью, организации и проведения кадастровых и землеустроительных работ

Структура компетенции

Компетенция	Формируемые ЗУНЫ
ОК-6 способность работать в команде, толерантно воспринимая социальные и культурные различия	З. Знать основные принципы работы в коллективе и причины существования социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий У. Уметь работать в команде и толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия Н. Владеть навыками анализа основных проблем, характерных для межличностного и межкультурного взаимодействия
ПК-2 способность использовать знания для управления земельными ресурсами, недвижимостью, организации и проведения кадастровых и землеустроительных работ	З. Знание теории управления земельными ресурсами, недвижимостью, организации и проведения кадастровых и землеустроительных работ У. Умение управлять земельными ресурсами, недвижимостью, организации и проводить кадастровые и землеустроительные работы Н. Навыки управления земельными ресурсами, недвижимостью, организации и проведения кадастровых и землеустроительных работ

3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Принадлежность дисциплины - БЛОК 1 ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛИ): Базовая часть.

Предшествующие дисциплины (освоение которых необходимо для успешного освоения данной): "Экономическая теория"

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

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зач. ед., 108 часов.

Вид учебной работы	Количество часов (очная ФО)	Количество часов (заочная ФО)
Контактная(аудиторная) работа		
Лекции	28	4
Практические (сем, лаб.) занятия	28	10
Самостоятельная работа, включая подготовку к экзаменам и зачетам	52	94
Всего часов	108	108

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

5.1. Содержание разделов дисциплины

Заочная форма обучения

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семестр	Лекции	Семинар Лаборат. Практич.	Самостоят. раб.	В интерактивной форме	Формы текущего контроля успеваемости
1	Философия и процесс HR-менеджмента. Эволюция концепций управления человеческими ресурсами организации	31		1	4		дискуссия
2	Определение управления человеческими ресурсами. Система человеческих ресурсов	31	1		8		проблематика
3	Методы управления человеческими ресурсами. Принципы управления человеческими ресурсами.	31	1		8		задание
4	Модели УЧР. Характеристики концепций УЧР.	31		2	8		с/работа
5	Формирование и реализация стратегий в области управления человеческими ресурсами.	31	1	2	10		анализ материала
6	Стратегическое развитие человеческих ресурсов	31	1	3	28		дебаты
7	Современные технологии УЧР.	31		2	28		доклад

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семестр	Лекции	Семинар Лаборат. Практич.	Самостоят. раб.	В интерактивной форме	Формы текущего контроля успеваемости
	Коучинг, моббинг, аутсор-синг, тимбилдинг и т. д.						
	ИТОГО		4	10	94		

Очная форма обучения

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семестр	Лекции	Семинар Лаборат. Практич.	Самостоят. раб.	В интерактивной форме	Формы текущего контроля успеваемости
1	Философия и процесс HR-менеджмента. Эволюция концепций управления человеческими ресурсами организации	31	2	2	4		дискуссия
2	Определение управления человеческими ресурсами. Система человеческих ре-сурсов	31	2	2	8		проблематика
3	Методы управления человеческими ресурсами. Принципы управления че-ловеческими ресурсами.	31	2	2	8		задание
4	Модели УЧР. Характеристики концепций УЧР.	31	4	4	8		с/работа
5	Формирование и реализация стратегий в области управления человеческими ресурсами.	31	6	6	8		анализ материала
6	Стратегическое развитие человеческих ресурсов	31	6	6	8		дебаты
7	Современные технологии УЧР. Коучинг, моббинг, аутсор-синг, тимбилдинг и т. д.	31	6	6	8		доклад
	ИТОГО		28	28	52		

5.2. Лекционные занятия, их содержание

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание
1	Философия и	Философия HR-менеджмента. Задачи HR-менеджмента.

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание
	процесс HR-менеджмента	Управление персоналом и HR-менеджмент Теоретические положения подходов к управлению людьми в организации. Эволюция концепций управления персоналом. Этапы развития. Сравнительная характеристика американского и японского подходов к организации управления
2	Определение управления человеческими ресурсами. Система человеческих ресурсов	Аспекты, характеризующие смысловую версию УЧР. Три уровня системы УЧР: архитектура системы, варианты альтернативной политики, процессы и практика Основные цели, задачи, функции управления человеческими ресурсами
3	Методы управления человеческими ресурсами. Принципы управления человеческими ресурсами.	Сущность административных, экономических и социально-психологических методов УЧР Существующие подходы, тенденции, принципы к развитию УЧР
4	Модели УЧР. Характеристики концепций УЧР.	Модель соответствия УЧР — Мичиганская школа, Гарвардская школа Характеристики концепций УЧР — разнообразие, стратегическая природа, люди как «человеческий капитал», унитарная философия, акцент на ценности компании
5	Формирование и реализация стратегий в области управления человеческими ресурсами.	Стратегия, разработка стратегий организации. Понятие стратегического развития ЧР. Стимулирование и управление компетенцией персонала. Ключевые элементы развития человеческих ресурсов: образование, развитие, обучение
6	Стратегическое развитие человеческих ресурсов	Реализация стратегий управления человеческими ресурсами
7	Современные технологии УЧР. Коучинг, моббинг, аутсор-синг, тимбилдинг и т. д.	Анализ технологий, инструментария УЧР в XXI в. Эффективность использования в современном мире, управлении организацией и т. д.

5.3. Семинарские, практические, лабораторные занятия, их содержание

№ раздела и темы	Содержание и формы проведения
1	Занятие 1-2.. Основные функции управления человеческими ресурсами: найм и отбор персонала, развитие персонала, оценка персонала и др. Развитие науки управления персоналом в 20-м веке. Школа "научного управления", теория человеческих отношений, теория организационного развития, концепция человеческих ресурсов и соответствующие модели работников. Зарубежный опыт развития персонала.

№ раздела и темы	Содержание и формы проведения
	Все занятия проводятся в форме кейс-стадии. На семинарах представляется проблемная ситуация, выделенная каждым учащимся. Ситуационные задачи.
2	Занятие 3-4.. Кадровая политика и кадровая стратегия как элементы эффективного кадрового менеджмента на современном предприятии. Разработка кадровой политики и кадровой стратегии. Оценка состояния системы управления человеческими ресурсами на предприятии и определение приоритетных направлений для развития. Выполнение домашнего задания – написание реферата на тему: «Сравнительный анализ кадровой политики и кадровой стратегии в ведущих организациях разных стран». Обсуждение и анализ этапов развития науки управления человеческими ресурсами. Ситуационные задачи:
3	Занятие 5-6.. Воздействие организационного окружения на разработку программ управления человеческими ресурсами. Корпоративная культура как основа трудового поведения работников. Определение корпоративной культуры и ее характеристики. Диагностика элементов организационных культур. Типология корпоративных культур. Ситуационные задачи:
4	Занятие 7-8.. Основные этапы отбора персонала. Оценка резюме (хронологическое, функциональное, целевое, альтернативное), тестовые испытания, биографическая информация, графологический анализ. Собеседование как основной этап отбора претендентов. Разработка анкет, опросников для кандидата на должность. Составление вопросов для собеседования с соискателем в соответствии с классификацией: проективное интервью, мультимодальное, ситуационное интервью и т.д. Ситуационные задачи:
5	Занятие 9-10.. Методы оценки персонала - описательный метод оценки, управление по целям (MBO), метод ожидаемого поведения, сравнительные методы, концепция BSC (система сбалансированных показателей). Организация процедуры оценки работников. Аттестация персонала. Разработка оценочных форм. Ситуационные задачи:
6	Занятие 11-12.. Разработка программ обучения и программ развития для различных категорий персонала. Виды и формы обучения. Обучение на рабочем месте. Обучение за пределами рабочего места. Показатели и критерии оценки эффективности обучения. Карьера, ее сущность и виды. Горизонтальная и вертикальная карьера. Моделирование карьеры как элемент мотивации к труду. Выбор подходящего типа карьеры для различных категорий работников по конкретному предприятию. Ситуационные задачи:
7	Занятие 13-14.. Современные технологии УЧР. Коучинг, моббинг, аутсорсинг, тимбилдинг и т. д.

6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации по дисциплине (полный текст приведен в приложении к рабочей программе)

6.1. Текущий контроль

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п))	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
1	1. Философия и процесс HR-менеджмента. Эволюция концепций управления человеческими ресурсами организации	ОК-6	З.Знать основные принципы работы в коллективе и причины существования социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий У.Уметь работать в команде и толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия Н.Владеть навыками анализа основных проблем, характерных для межличностного и межкультурного взаимодействия	дискуссия	до 15 баллов (15)
2	2. Определение управления человеческими ресурсами. Система человеческих ресурсов	ОК-6	З.Знать основные принципы работы в коллективе и причины существования социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий У.Уметь работать в команде и толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия Н.Владеть навыками анализа основных проблем, характерных для межличностного и межкультурного взаимодействия	проблематика	до 15 баллов (15)
3	3. Методы управления человеческими ресурсами. Принципы управления человеческими	ОК-6	З.Знать основные принципы работы в коллективе и причины существования социальных, этнических, конфессиональных и	задание	до 10 баллов (10)

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
	ресурсами.		культурных различий У. Уметь работать в команде и толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия Н. Владеть навыками анализа основных проблем, характерных для межличностного и межкультурного взаимодействия		
4	4. Модели УЧР. Характеристики концепций УЧР.	ПК-2	З. Знание теории управления земельными ресурсами, недвижимостью, организации и проведения кадастровых и землеустроительных работ У. Умение управлять земельными ресурсами, недвижимостью, организации и проводить кадастровые и землеустроительные работы Н. Навыки управления земельными ресурсами, недвижимостью, организации и проведения кадастровых и землеустроительных работ	с/работа	до 10 баллов (10)
5	5. Формирование и реализация стратегий в области управления человеческими ресурсами.	ПК-2	З. Знание теории управления земельными ресурсами, недвижимостью, организации и проведения кадастровых и землеустроительных работ	анализ материала	до 15 баллов (15)

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
			У. Умение управлять земельными ресурсами, недвижимостью, организации и проводить кадастровые и землеустроительные работы Н. Навыки управления земельными ресурсами, недвижимостью, организации и проведения кадастровых и землеустроительных работ		
6	6. Стратегическое развитие человеческих ресурсов	ОК-6	З. Знать основные принципы работы в коллективе и причины существования социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий У. Уметь работать в команде и толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия Н. Владеть навыками анализа основных проблем, характерных для межличностного и межкультурного взаимодействия	дебаты	до 15 баллов (15)
7	7. Современные технологии УЧР. Коучинг, моббинг, аутсорсинг, тимбилдинг и т. д.	ПК-2	З. Знание теории управления земельными ресурсами, недвижимостью, организации и проведения кадастровых и землеустроительных работ У. Умение управлять земельными ресурсами,	доклад	до 20 баллов (20)

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
			недвижимостью, организации и проводить кадастровые и землеустроительные работы Н.Навыки управления земельными ресурсами, недвижимостью, организации и проведения кадастровых и землеустроительных работ		
				Итого	100

6.2. Промежуточный контроль (зачет, экзамен)

Рабочим учебным планом предусмотрен Зачет в семестре 31.

ВОПРОСЫ ДЛЯ ПРОВЕРКИ ЗНАНИЙ:

1-й вопрос билета (40 баллов), вид вопроса: Тест/проверка знаний. Критерий: 10 вопросов * 4 балла.

Компетенция: ОК-6 способность работать в команде, толерантно воспринимая социальные и культурные различия

Знание: Знать основные принципы работы в коллективе и причины существования социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий

1. Виды и организация управления адаптацией персонала.
2. Задачи и виды обучения персонала.
3. Кадровая политика организации: сущность и типы.
4. Методы работы с человеческими ресурсами организации.
5. Назначение и типовая структура должностной инструкции.
6. Нетрадиционные методы оценки персонала.
7. Организационная структура управления человеческими ресурсами.
8. Организация и процесс обучения персонала.
9. Основные парадигмы управления человеческими ресурсами.
10. Особенности японского, американского, российского подходов к управлению человеческими ресурсами организации.
11. Планирование работы с человеческими ресурсами: цели, задачи, виды.
12. Понятие и виды деловой карьеры.
13. Принципы и функции работы с человеческими ресурсами организации.
14. Программа адаптации.

15. Пути повышения эффективности управления человеческими ресурсами.
16. Роль человеческих ресурсов в современных организациях.
17. Система показателей, характеризующая трудовой потенциал организации.
18. Система управления человеческими ресурсами: понятие, сущность, основные задачи.
19. Стратегия управления человеческими ресурсами организации.
20. Сущность теорий мотивации трудовой деятельности.
21. Формы и методы обучения персонала.
22. Человеческие ресурсы как объект менеджмента.
23. Эволюция концепций управления человеческими ресурсами.

Компетенция: ПК-2 способность использовать знания для управления земельными ресурсами, недвижимостью, организации и проведения кадастровых и землеустроительных работ

Знание: Знание теории управления земельными ресурсами, недвижимостью, организации и проведения кадастровых и землеустроительных работ

24. Виды, задачи собеседования.
25. Источники набора персонала в организацию.
26. Методы отбора персонала.
27. Организация процесса поиска и отбора персонала.

ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УМЕНИЙ:

2-й вопрос билета (30 баллов), вид вопроса: Задание на умение. Критерий: уметь ответить на поставленные вопросы.

Компетенция: ОК-6 способность работать в команде, толерантно воспринимая социальные и культурные различия

Умение: Уметь работать в команде и толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

Задача № 1. Рассчитать плановую численность

Компетенция: ПК-2 способность использовать знания для управления земельными ресурсами, недвижимостью, организации и проведения кадастровых и землеустроительных работ

Умение: Умение управлять земельными ресурсами, недвижимостью, организации и проводить кадастровые и землеустроительные работы

Задача № 2. Сравнение различных методов подбора персонала

ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ НАВЫКОВ:

3-й вопрос билета (30 баллов), вид вопроса: Задание на навыки. Критерий: показать навыки при решении задач.

Компетенция: ОК-6 способность работать в команде, толерантно воспринимая социальные и культурные различия

Навык: Владеть навыками анализа основных проблем, характерных для межличностного и межкультурного взаимодействия

Задание № 1. Номинальный фонд рабочего времени Тн составляет 2008 час/год для одного рабочего, плановый эффективный фонд рабочего времени Тэф равен 1639 час/год. Рассчитать коэффициент перевода явочной численности рабочих в списочную ксп.

Компетенция: ПК-2 способность использовать знания для управления земельными ресурсами, недвижимостью, организации и проведения кадастровых и землеустроительных работ

Навык: Навыки управления земельными ресурсами, недвижимостью, организации и проведения кадастровых и землеустроительных работ

Задание № 2. Среднесписочная численность работников предприятия за год составила 1 000 чел. В течение года уволилось по собственному желанию 75 чел., призваны на службу в Вооруженные силы 10 чел., ушло на пенсию 25 чел. Рассчитать коэффициент текучести кадров.

ОБРАЗЕЦ БИЛЕТА

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ» (ФГБОУ ВО «БГУ»)	Направление - 21.03.02 Землеустройство и кадастры Профиль - Управление и экспертиза недвижимости Кафедра экономики строительства и управления недвижимостью Дисциплина - Управление человеческими ресурсами
---	--

БИЛЕТ № 1

1. Тест (40 баллов).
2. Сравнение различных методов подбора персонала (30 баллов).
3. Номинальный фонд рабочего времени Тн составляет 2008 час/год для одного рабочего, плановый эффективный фонд рабочего времени Тэф равен 1639 час/год. Рассчитать коэффициент перевода явочной численности рабочих в списочную ксп. (30 баллов).

Составитель _____ Е.С. Зорина

Заведующий кафедрой _____ С.А. Астафьев

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

а) основная литература:

1. Озерникова Т. Г., Носырева И. Г. Оплата труда персонала. учеб. пособие. Электронный ресурс/ Т. Г. Озерникова, И. Г. Носырева.- Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2015.-390 с.
2. Озерникова Т. Г., Носырева И. Г. Оплата труда персонала. учеб. пособие. Электронный ресурс/ Т. Г. Озерникова, И. Г. Носырева.- Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2015.-390 с.
3. Моргунов Е. Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение. рек. УМО высш. образования. учебник для академического бакалавриата. 3-е изд., перераб. и доп./ Е. Б. Моргунов.- М.: Юрайт, 2015.-561 с.
4. Моргунов Е. Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение. рек. УМО высш. образования. учебник для академического бакалавриата. 3-е изд., перераб. и доп./ Е. Б. Моргунов.- М.: Юрайт, 2015.-561 с.
5. Солодова Н. Г., Петрова Е. А. Управление персоналом: практические ситуации. Деловые игры. Упражнения. учеб. пособие/ Н. Г. Солодова, Е. А. Петрова.- Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2015.-203 с.
6. Солодова Н. Г., Петрова Е. А. Управление персоналом: практические ситуации. Деловые игры. Упражнения. учеб. пособие/ Н. Г. Солодова, Е. А. Петрова.- Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2015.-203 с.

7. [Беликова И.П. Управление персоналом \[Электронный ресурс\] : учебное пособие \(краткий курс лекций\) / И.П. Беликова. — Электрон. текстовые данные. — Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2014. — 64 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/47371.html>](http://www.iprbookshop.ru/47371.html)
8. [Управление человеческими ресурсами \[Электронный ресурс\] : учебно-методическое пособие / О.В. Максимчук \[и др.\]. — Электрон. текстовые данные. — Волгоград: Волгоградский государственный архитектурно-строительный университет, 2016. — 117 с. — 978-5-98276-808-7. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/73618.html>](http://www.iprbookshop.ru/73618.html)

б) дополнительная литература:

1. Мизинцева М. Ф., Сардарян А. Р. Оценка персонала. учебник и практикум для бакалавров. допущено УМО высшего образования/ М. Ф. Мизинцева, А. Р. Сардарян.- М.: Юрайт, 2014.-378 с.
2. Мизинцева М. Ф., Сардарян А. Р. Оценка персонала. учебник и практикум для бакалавров. допущено УМО высшего образования/ М. Ф. Мизинцева, А. Р. Сардарян.- М.: Юрайт, 2014.-378 с.
3. Коноваленко В. А., Коноваленко М. Ю., Соломатин А. А. Психология управления персоналом. учебник для бакалавров. допущено УМО вузов/ В. А. Коноваленко, М. Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин.- М.: Юрайт, 2014.-477 с.
4. Коноваленко В. А., Коноваленко М. Ю., Соломатин А. А. Психология управления персоналом. учебник для бакалавров. допущено УМО вузов/ В. А. Коноваленко, М. Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин.- М.: Юрайт, 2014.-477 с.
5. [Мелихов Ю.Е. Управление персоналом. Портфель надежных технологий \(2-е издание\) \[Электронный ресурс\] : учебно-практическое пособие / Ю.Е. Мелихов, П.А. Малугев. — Электрон. текстовые данные. — М. : Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2017. — 193 с. — 978-5-394-01758-2. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/57162.html>](http://www.iprbookshop.ru/57162.html)

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля), включая профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

Для освоения дисциплины обучающемуся необходимы следующие ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

- Сайт Байкальского государственного университета, адрес доступа: <http://bgu.ru/>, доступ круглосуточный неограниченный из любой точки Интернет
- HR-портал (сообщество профессионалов), адрес доступа: <http://www.hr-portal.ru>. доступ неограниченный
- База данных нормативных документов Министерства строительства российской федерации, адрес доступа: <http://www.minstroyrf.ru/docs/>. доступ неограниченный
- Библиотека строительства: типовые серии, нормативные документы (ГОСТЫ, СНИПы, СанПины), строительные программы, книги, статьи, адрес доступа: <http://www.zodchii.ws>. доступ неограниченный
- Электронная версия журнала «Человек и труд», адрес доступа: <http://www.chelt.ru>. доступ неограниченный

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Изучать дисциплину рекомендуется в соответствии с той последовательностью, которая обозначена в ее содержании. Для успешного освоения курса обучающиеся должны иметь первоначальные знания в области менеджмента землеустроительных организаций.

На лекциях преподаватель озвучивает тему, знакомит с перечнем литературы по теме, обосновывает место и роль этой темы в данной дисциплине, раскрывает ее

практическое значение. В ходе лекций студенту необходимо вести конспект, фиксируя основные понятия и проблемные вопросы.

Практические (семинарские) занятия по своему содержанию связаны с тематикой лекционных занятий. Начинать подготовку к занятию целесообразно с конспекта лекций. Задание на практическое (семинарское) занятие сообщается обучающимся до его проведения. На семинаре преподаватель организует обсуждение этой темы, выступая в качестве организатора, консультанта и эксперта учебно-познавательной деятельности обучающегося.

Изучение дисциплины (модуля) включает самостоятельную работу обучающегося.

Основными видами самостоятельной работы студентов с участием преподавателей являются:

- текущие консультации;
- коллоквиум как форма контроля освоения теоретического содержания дисциплин: (в часы консультаций, предусмотренные учебным планом);
- прием и разбор домашних заданий (в часы практических занятий);
- прием и защита лабораторных работ (во время проведения занятий);
- выполнение курсовых работ в рамках дисциплин (руководство, консультирование и защита курсовых работ в часы, предусмотренные учебным планом) и др.

Основными видами самостоятельной работы студентов без участия преподавателей являются:

- формирование и усвоение содержания конспекта лекций на базе рекомендованной лектором учебной литературы, включая информационные образовательные ресурсы (электронные учебники, электронные библиотеки и др.);
- самостоятельное изучение отдельных тем или вопросов по учебникам или учебным пособиям;
- написание рефератов, докладов;
- подготовка к семинарам и лабораторным работам;
- выполнение домашних заданий в виде решения отдельных задач, проведения типовых расчетов, расчетно-компьютерных и индивидуальных работ по отдельным разделам содержания дисциплин и др.

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения

В учебном процессе используется следующее программное обеспечение:

- MS Office,
- КонсультантПлюс: Версия Проф - информационная справочная система,

11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю):

В учебном процессе используется следующее оборудование:

- Помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду вуза,
- Учебные аудитории для проведения: занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, практических занятий, выполнения курсовых работ, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения