МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Экономический факультет

Кафедра менеджмента и маркетинга

**ПРОГРАММА МЕЖДИСЦИПЛИНАРНОГО**

**ГОСУДАРСТВЕННОГО**

**ЭКЗАМЕНА**

НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ

**38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ**

ПРОФИЛЬ ПОДГОТОВКИ

**Управление персоналом организации**

КВАЛИФИКАЦИЯ ВЫПУСКНИКА

**БАКАЛАВР**

Саратов,

2020

**ПРЕДИСЛОВИЕ**

Государственная итоговая аттестация студентов по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом в соответствии с ФГОС ВО включает сдачу междисциплинарного государственного экзамена и подготовку выпускной квалификационной работы (бакалаврской работы), включая подготовку к защите и процедуру защиты.

Междисциплинарный государственный экзамен представляет собой традиционный устный экзамен, проводимый по утвержденным билетам, в каждом из которых содержится по три вопроса. Государственный экзамен определяет уровень и качество освоения студентом базовых дисциплин по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль подготовки Управление персоналом организации. Государственный экзамен проводится с целью определения уровня теоретической подготовки студента, его готовности к основным видам профессиональной деятельности.

Междисциплинарный государственный экзамен по данному направлению содержит ключевые и практически значимые вопросы, которые требуют знания важных положений следующих дисциплин, изучаемых студентами и в значительной степени отражающих суть и содержание процесса управления персоналом: *Основы теории управления, Организационное поведение, Основы кадровой политики и кадрового планирования, Основы организации труда, Оплата труда персонала, Рынок труда, Управление персоналом организации.* Все эти дисциплины входят в базовую часть профессионального цикла в структуре ООП бакалавриата по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль Управление персоналом организации.

Программа междисциплинарного государственного экзамена по направлению 38.03.03 Управление персоналом разработана в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования. Цель программы государственного экзамена – оказать организационно-методическую помощь студентам в подготовке к итоговым испытаниям. Для подготовки к экзамену рекомендована литература: учебники, учебные пособия, словари, монографии. Преподаватели выпускающей кафедры в соответствии с утверждённым расписанием проводят консультации по включенным в программу дисциплинам.

Программа государственного экзамена включает:

- перечень вопросов к государственному экзамену;

- содержание программы междисциплинарного государственного экзамена;

- список учебной и научной литературы для подготовки к государственному экзамену;

- критерии оценивания результатов государственного экзамена.

При принятии экзамена учитываются следующие критерии:

* знание учебного материала предмета (учебной дисциплины);
* умение выделять существенные положения предмета;
* умение формулировать практические предложения по предмету;
* умение применять теоретические знания для анализа конкретных экономических ситуаций и решения прикладных проблем;
* общий (культурный) и специальный (профессиональный) язык ответа.

Результаты государственного междисциплинарного экзамена определяются оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Оценка **«отлично»** ставится при полных, исчерпывающих, аргументированных ответах на все основные и дополнительные экзаменационные вопросы. Студент должен проявить владение современными научными, методическими разработками в области экономики и управления. Ответы должны отличаться логической последовательностью, четкостью выражения мысли и обоснованностью выводов, характеризующих знание литературы, понятийного аппарата и источников нормативно-правовых актов, умения ими пользоваться при ответе.

Оценка **«хорошо»** ставится при точных и недостаточно полных основных и в полной мере аргументированных дополнительных ответах на вопросы членов ГЭК. Ответы на основные вопросы должны отличаться логичностью, четкостью, знанием понятийного аппарата и литературы. Допускается неполнота аргументации по отдельным частным позициям, положениям или утверждениям.

Оценка **«удовлетворительно»** ставится при неполных или слабо аргументированных ответах, характеризующих общее представление и элементарное понимание существа поставленных вопросов, понятийного аппарата и обязательной литературы.

При неудовлетворительном ответе на один из трех вопросов может быть выставлена положительная оценка «удовлетворительно», при условии наличия ответов на два других вопроса.

Оценка **«неудовлетворительно»** ставится при незнании студентом существа хотя бы двух экзаменационных вопросов.

Ответы студентов оцениваются каждым членом комиссии, а итоговая оценка по пятибалльной системе выставляется в результате закрытого обсуждения. При отсутствии большинства в решении вопроса об оценке, решающий голос принадлежит председателю государственной экзаменационной комиссии по приёму междисциплинарного экзамена. Результаты междисциплинарного экзамена объявляются в день его проведения после оформления протокола заседания государственной экзаменационной комиссии.

**ВОПРОСЫ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ**

**к МЕЖДИСЦИПЛИНАРНОМУ государственному экзамену**

**ПО НАПРАВЛЕНИЮ ПОДГОТОВКИ 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ**

1. Методологические основы теории управления
2. Управление социально-экономическими системами (организациями)
3. Организация как система, её характеристики и свойства.
4. Общие понятия о зависимостях, законах и закономерностях организации. Закон синергии.
5. Законы самосохранения и развития организации.
6. Законы организации второго уровня: закон информированности-упорядоченности, закон единства анализа и синтеза, закон композиции и пропорциональности, закон гармонии.
7. Этапы и школы в истории менеджмента
8. Американская и японская модели управления. Модель Z.
9. Развитие управления в России.
10. Новая управленческая парадигма. Современные тенденции и факторы развития управления.
11. Функции управления, их классификация и состав.
12. Внутренняя и внешняя среда организации
13. Социофакторы и этика менеджмента.
14. Моделирование ситуаций и разработка решений.
15. Стратегические и тактические планы в системе менеджмента.
16. Организационные отношения в системе менеджмента. Формы организации системы менеджмента.
17. Коммуникации в организации.
18. Мотивация деятельности в менеджменте.
19. Лидерство в системе менеджмента организации.
20. Контроль и регулирование в системе менеджмента.
21. Интеграционные процессы в организации.
22. Поведение индивида в организации
23. Личность и организация
24. Личность и работа
25. Мотивация и результативность организации
26. Мотивация и стимулирование требуемого поведения работников
27. Формирование группового поведения в организации
28. Управление конфликтами в организации
29. Лидерство в организации
30. Управление поведением организации
31. Изменения в организации.
32. Социализация индивида в организации.
33. Методические основы организации труда.
34. Организация и аттестация рабочего места
35. Условия труда
36. Методы и принципы нормирования труда
37. Трудовой процесс и его составные части
38. Методы изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени
39. Виды, формы и системы оплаты труда
40. Удержания из заработной платы работников
41. Расчет среднего заработка и его применение
42. Учет расчетов по социальному страхованию и обеспечению

Понятие, величина, динамика МРОТ

1. Кадровая политика организации
2. Компетентностный подход в кадровой политике организации
3. Кадровое планирование в организации
4. Планирование потребности в персонале. Способы покрытия потребности в персонале.
5. Анализ кадрового потенциала организации.
6. Теории управления персоналом: этапы развития.
7. Понятие персонала, его признаки и классификация
8. Понятие и элементы системы управления персоналом.
9. Маркетинг персонала
10. Понятие и методы отбора персонала.
11. Понятие, формы, виды, стадии адаптации персонала и оценка ее результатов.
12. Развитие персонала: понятие, цели и принципы, содержание развития персонала.
13. Сущность, цели и принципы обучения персонала
14. Мотивация и стимулирование персонала. Система оплаты труда.
15. Управление карьерой персонала.
16. Понятие, функции, критерии, этапы и методы оценки персонала.
17. Аттестация персонала: понятие, цели и виды аттестации.
18. Понятие и виды высвобождения персонала.
19. Определение эффективности системы управления персоналом.
20. Социально-психологический климат как фактор эффективности системы управления персоналом.
21. Понятие рынка труда, его элементы и функции.
22. Предложение труда.
23. Спрос на труд и равновесие на рынке труда.
24. Занятость и безработица.
25. Инфраструктура рынка труда. Государственное регулирование рынка труда.

**СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ**

**МЕЖДИСЦИПЛИНАРНОго государственного экзамена**

**ПО НАПРАВЛЕНИЮ ПОДГОТОВКИ 38.03.03УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ**

**ДИСЦИПЛИНА «ОСНОВЫ ТЕОРИИ УПРАВЛЕНИЯ»**

1. **Методологические основы теории управления**

Необходимость управления в деятельности человека. Понятие и сущность управления. Менеджмент как управление социально-экономическими системами. Менеджмент как теория, практика, искусство управления. Менеджмент как особый вид деятельности, его специфика. Менеджмент как процесс управления организацией. Менеджмент как процесс принятия управленческих решений. Основные категории и понятия теории управления: система, субъект и объект управления, управленческие отношения, цели, задачи, принципы, функции, прямая и обратная связи в управлении. Закономерности и принципы управления.

Предмет науки управления. Общенаучные подходы и методы теории управления: системный подход, ситуационный подход, комплексный подход, процессный подход, экономико-математические методы, экспериментирование, социологические измерения.

Основные общие методыпроведения исследований в управлении: наблюдение, описание, эксперимент, обобщение, классификация, интерпретация, опрос, тестирование, моделирование, социометрия и другие методы получения экспертной информации.

**2. Управление социально-экономическими системами (организациями)**

Организация как объект управления: её элементы, составные части, уровни, основные процессы. Управляющая и управляемая подсистемы. Миссия организации – выражение её философии и смысла существования. Организация как открытая система. Процесс управления организациями: с содержательной точки зрения и информационной. Успешная деятельность организаций. Понятие эффективности в менеджменте. Внешняя и внутренняя эффективность менеджмента. Временная модель эффективности организации. Краткосрочные, среднесрочные и долгосрочные критерии эффективности менеджмента. Источники эффективности менеджмента. Измерение эффективности в менеджменте. Основные показатели эффективности: 1. Доля затрат на управление в сумме общих затрат на производство и реализацию. 2. Экономическая эффективность управления как отношение прибыли предприятия к затратам на управление и др. 3. Отношение численности аппарата управления к численности производственного персонала. 4. Соотношение линейного и функционального персонала управления. 5. Финансовое положение предприятия (по ликвидности, по платёжеспособности, по эффективности использования активов, по эффективности использования акционерного капитала, по прибыльности). Направления повышения эффективности менеджмента.

**3. Организация как система, её характеристики и свойства**

Общие понятия систем, признаки и классификация систем. Общая характеристика технических, биологических, социальных (общественных) систем. Свойства, характеризующие сущность, строение, функционирование и развитие систем.

Понятие, общие черты и характеристики организации. Типология организаций. Принципы организации. Направления изменений организаций. Управляющая и управляемая подсистемы. Организация как открытая система, её свойства. Внутренняя и внешняя среда организации. Миссия организации – выражение её философии и смысла существования. Жизненный цикл организации.

1. **Общие понятия о зависимостях, законах и закономерностях организации. Закон синергии**

Общие понятия о зависимостях, законах и закономерностях организации; особенности законов организации и законов для организации; влияние потенциалов ресурсов, составляющих организацию, на её общий потенциал: варианты изменения потенциала организации, сущность процесса синергии, варианты синергии; сущность закона синергии, признаки достижения синергии в организации. Факторы возникновения синергетического эффекта.

**5. Законы самосохранения и развития организации**

**Закон самосохранения**

 Философия самосохранения; сущность закона самосохранения, аналитическое выражение закона самосохранения, уровни самосохранения, варианты реализации закона; результаты деятельности организации при различных уровнях формирования внутренних и внешних ресурсов; стратегии предпринимательства при работе с внешней средой; усиление созидательных ресурсов организации за счёт страхования. Мировоззренческое и методологическое значение закона самосохранения и оптимального функционирования организации в условиях обострения рыночной конкуренции.

**Закон развития**

Философия развития, динамика развития материальной системы; понятия «изменение», «развитие», «прогресс» и «регресс»; сущность закона развития и принципы развития: принцип эластичности, принцип непрерывности, принцип стабилизации, варианты реализации закона развития. Направления и формы развития материальной системы.

**6. Законы организации второго уровня: закон информированности-упорядоченности, закон единства анализа и синтеза, закон композиции и пропорциональности, закон гармонии**

**Закон информированности-упорядоченности**

 Общие сведения об управленческой информации: данные, управленческая информация; характеристики управленческой информации, схема корректировки характеристик информации, показатели среды, определяющие характеристики информации; организация безопасности информации; особенности закона информированности – упорядоченности; варианты действия закона.

**Закон единства анализа и синтеза**

Анализ и синтез как элемент человеческого познания: суть анализа и синтеза, процесс анализа и синтеза, эмерджентность, сущность закона единства анализа и синтеза, следствия закона, варианты действия закона; методика управленческого анализа и синтеза организаций. Современный менеджер как системный аналитик, исследователь актуальных проблем функционирования организации.

**Законы композиции и пропорциональности**

Философия гармонии: сущность, значение, объект и цели гармонизации; сущность закона композиции и пропорциональности (гармонии); варианты реализации закона.

 **7. Этапы и школы в истории менеджмента**

Формирование основ науки менеджмента. Классификации подходов и школ менеджмента. «Одномерные» учения об управлении. «Синтетические» учения об управлении. Эволюция управленческой мысли в ХХ веке. Школа научного управления (1885 – 1920 гг.) и ее представители: Ф. Тейлор, Ф. Гилбрет, Л. Гилбрет, Г. Гантт, Г. Форд и их работы по совершенствованию и стимулированию труда.

Административная школа (1920 – 1950 гг.) и ее представители: А. Файоль, Л. Урвик, Г. Эмерсон, М. Вебер и др., их взгляды на эффективность управления организацией в целом.

Школа человеческих отношений и поведенческих наук (1930 – 1960 гг. – настоящее время). Работы Э. Мэйо и М. Фоллет. Концепция управления Д. МакГрегора: теория Х и теория У. Основоположник промышленно-индустриальной психологии Ф. Герцберг: факторы, стимулирующие эффективный труд.

Системный, ситуационный и процессный подходы в менеджменте. Их вклад в методологию управления.

Национальный подход к менеджменту.

Современная система взглядов на менеджмент (Т. Питерс, Р. Уотермен, П. Друкер, И. Ансофф и др.). Современные концепции и подходы к менеджменту. Ориентация современной теории и практики управления на учет изменений внешней среды и текущих условий. Новая парадигма и новые принципы управления. Стратегические перемены в третьем тысячелетии.

**8. Американская и японская модели управления. Модель Z**

 Влияние национально-исторических факторов на развитие менеджмента.Особенности американской модели управления. Японская модель управления персоналом. Система управления качеством на японских предприятиях. Сравнительный анализ японского и американского менеджмента. Модель Z.

**9. Развитие науки управления в России**

Зарождение управления в России и его развитие в СССР. Тектология А. Богданова. Период до начала 30-х годов ХХ в. – формирование первых отечественных школ управления. Их представители: П.М. Керженцев, А.К. Гастев, Н.А. Витке и др. «Индустриальная утопия» О. Ерманского. Культура труда и управления А. Гастева. Особенности концепции Центрального института труда (ЦИТ) по сравнению с идеями Ф.У. Тейлора и Г. Форда. Разработки Харьковской школы управления и психотехника. Социальная инженерия и практика нововведений.

Период с 30-х до середины 50-х годов ХХ в. – становление административно-командной системы управления. Укрепление жёсткой иерархической структуры управления. Возникновение теории математического моделирования и оптимального планирования народнохозяйственного комплекса в 50-х – 60-х годах ХХ века и её представители: Л. Канторович, Л. Лурье, В. Новожилов, В. Немчинов. Вклад Л.В. Канторовича в развитие управления. Научная школа управления Г.Х. Попова.

1970-е годы – комплексное и системное восприятие управленческой науки: Л. Абалкин, А. Аганбегян, Д. Гвишиани, О. Козлова, Б. Мильнер и др.

Середина 1990-х годов – возникновение факторов становления новой модели управления при переходе к рыночному регулированию экономики. Возможные концепции развития менеджмента в России. Своеобразие российской модели менеджмента.

**10. Новая управленческая парадигма. Современные тенденции и факторы развития управления**

Новая парадигма управления. Новая философия и принципы управления. Необходимость понимания тенденций развития управления, обусловленных объективными факторами развития организаций и среды их функционирования. Рассмотрение организации как открытой живой системы, ориентация управления на человеческий фактор,усиление интеграционных процессов в управлении, развитие стратегического управления, появление обучающихся организаций, усиление социальной и гуманистической направленности управления, профессионализация управления, развитие корпоративной культуры, ориентация на потребителей, ориентация на инновации,ориентация на качество, поиск новых критериев и показателей эффективности управления организациями, развитие конкретных видов менеджмента.

**11. Функции управления, их классификация и состав**

Природа функций управления. Функции менеджмента как обособленный вид деятельности. Классификация функций менеджмента. Общие и конкретные функции. Общие функции по этапам управления: планирование, организация, мотивация и контроль.

Конкретные функции управления, их классификация в зависимости от сфер применения: управление производством, управление финансами, управление человеческими ресурсами, управление НИОКР, управление маркетингом и др. Функции управленческих работников.

**12. Внутренняя и внешняя среда организации**

Внутренняя среда организации и её переменные: цели, задачи, люди, технология, структура организации и организационная культура. Классификация организационных культур, их элементы и уровни.

Внешняя среда прямого и косвенного воздействия. Характеристики внешней среды. Реакции организации на изменения внешней среды.

**13. Социофакторы и этика менеджмента**

Менеджмент как социальное явление. Взаимосвязь менеджмента с социальными процессами и явлениями. Понятие управленческой этики. Критериальные подходы к принятию этических решений. Способы повышения этичности поведения руководителей и рядовых работников. Исторические традиции этики управления в России.

Социальная ответственность организации и её соотношение с экономической и юридической ответственностью. Области социальной ответственности организации. Аргументы «за» и «против» социальной ответственности. Реакции организации на социальные требования окружения. Проблемы этики и социальной ответственности в отечественных организациях.

**14. Моделирование ситуаций и разработка решений**

Решение как продукт управленческого труда. Классификация управленческих решений: по степени структурированности, способам принятия решений, по содержанию, срокам действия, по форме.

Классическая и административная модели принятия решений. Содержание основных этапов рационального решения проблемы. Факторы, влияющие на процесс принятия решений: личностные оценки руководителя, среда принятия решений, поведенческие и ценностные ограничения.

Моделирование проблемных ситуаций. Физическая модель, аналоговая модель, математическая модель. Методы принятия сложных решений. Групповое принятие решений. Сравнительные преимущества и недостатки групповых и индивидуальных методов принятия решений.

**15. Стратегические и тактические планы в системе менеджмента**

Планирование – важнейшая функция менеджмента. Виды планирования: регулярное (стратегическое,  тактическое, оперативное), целевые комплексные программы, бизнес-планирование по отдельным проектам. Сущность и значение стратегического планирования. Пирамида целей организации. Основные этапы стратегического планирования: анализ внешней и внутренней среды**;**  формулирование миссии ицелей организации; разработка стратегии**.**

Корпоративная стратегия. Бизнес-стратегия и её типы. Функциональные стратегии. Основные стратегии развития: стратегии концентрированного роста; стратегии интегрированного роста; стратегии диверсифицированного роста; стратегии сокращения и стабилизации.

Методы разработки планов. Балансовые методы, их общая характеристика. Нормативные методы. Экономико-математические (оптимизационные) модели планирования.

**16. Организационные отношения в системе менеджмента.**

**Формы организации системы менеджмента**

Функция организации – формирование взаимоотношений между членами организации. Организационная структура управления и факторы её определяющие. Принципы построения открытых и закрытых организаций. Методы проектирования структур. Вертикальное и горизонтальное разделение труда. Проектирование вертикальной структуры: разделение труда, цепь команд, делегирование полномочий, норма управляемости, централизация и децентрализация, координирование. Схема организационной структуры управления.

Департаментализация: функциональная, территориальная, продуктовая, проектная и смешанная. Основные типы организационных структур управления: линейная; функциональная; линейно-функциональная; дивизиональная; матричная; сетевая. Измерения организационной структуры: формализация, централизация, сложность. Механистическая и органическая модели организационного проектирования. Оценка эффективности организационных структур.

Делегирование полномочий как средство реализации организационной функции управления. Делегирование полномочий и проблема ответственности. Достоинства и недостатки делегирования. Правила делегирования. Делегирование – основной метод децентрализации управления в организации.

**17. Коммуникации в организации**

Понятие и роль коммуникаций в управлении. Коммуникации между организацией и её средой. Процесс коммуникаций, его элементы и этапы. Значение обратной связи в коммуникационном процессе. Классификация коммуникаций. Невербальные коммуникации. Формы межличностных коммуникаций и их барьеры. Организационные коммуникации и их виды. Типы коммуникационных сетей. Барьеры, возникающие на пути организационных коммуникаций. Коммуникационные стили. Управление коммуникациями в организации.

**18. Мотивация деятельности в менеджменте**

Общая характеристика мотивации. Смысловое значение категорий: потребность, интерес, мотив, мотивирование, стимул, стимулирование. Принципиальное отличие мотивации от стимулирования.

Процесс и модель мотивации. Стадии мотивационного процесса.

Содержательные теории мотивации: теория иерархии потребностей А. Маслоу; двухфакторная теория мотивации Ф. Герцберга; теория ERG К. Альдерфера; теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда.

Процессуальные теории мотивации: теория ожиданий; теория справедливости; теория-модель Портера-Лоулера. Теория подкрепления. Концепция партисипативного управления. Понятие и классификация методов управления.

**19. Лидерство в системе менеджмента организации**

 Природа лидерства и его место в системе менеджмента. Основа лидерства. Формы и баланс власти в организации. Факторы перераспределения власти в организации. Эффективный стиль лидерства: подход с позиций личных качеств, поведенческий и ситуационный подходы. Классификация стилей руководства в поведенческом подходе. Управленческая решетка Р. Блэйка. Ситуационные теории лидерства Фидлера, Херси-Бланшарда, Врума- Йеттона. Современные оценки феномена лидерства: харизматическое, трансформационное взаимодействующее, атрибутивное лидерство.

**20. Контроль в системе менеджмента организации.**

 Понятие контроля в менеджменте, его цели и области. Этапы процесса контроля. Формы производственного контроля. Формы организационного контроля. Самоконтроль. Пропорции внешнего и внутреннего контроля. Характеристики эффективного контроля и его поведенческие аспекты. Контроллинг: причины возникновения, содержание.

**21. Интеграционные процессы в организации**

Интеграция и дифференциация в организации. Источники интеграции управления: миссия, цели, задачи, организационная структура, рациональное сочетание централизации и децентрализации, сочетание формального и неформального управления, гармонизация стратегии и тактики управления и др. Характеристики интеграции менеджмента в организации: степень дифференциации управления, содержание и структура ценностей организации, тип управления, стиль управления, технологии управления. Границы интеграционных процессов. Тенденции интеграционных процессов в менеджменте. Формы интеграционных структур: корпоративные организации, финансово-промышленные группы, транснациональные компании, международные совместные предприятия.

**Основная литература**

1. *Дорофеева, Л.И.* Основы теории управления: Учебник и практикум для академического бакалавриата [Электронный ресурс] Саратов, 2018. – 460 с. <http://elibrary.sgu.ru>. ID= 2211 (дата размещения: 18.12.2018)
2. *Исаев, Р. А.* Теория менеджмента: теория организации [Электронный ресурс] : Учебник / Р. А. Исаев. - М.: Дашков и К°, 2013. - 264 с. - (ЭБС).
3. [*МильнерHYPERLINK "http://library.sgu.ru/cgi-bin/irbis64r\_13/cgiirbis\_64.exe?LNG=&Z21ID=&I21DBN=INFRA&P21DBN=INFRA&S21STN=1&S21REF=1&S21FMT=fullwebr&C21COM=S&S21CNR=20&S21P01=0&S21P02=1&S21P03=A=&S21STR=Мильнер, БорисЗахарович",*](http://library.sgu.ru/cgi-bin/irbis64r_13/cgiirbis_64.exe?LNG=&Z21ID=&I21DBN=INFRA&P21DBN=INFRA&S21STN=1&S21REF=1&S21FMT=fullwebr&C21COM=S&S21CNR=20&S21P01=0&S21P02=1&S21P03=A=&S21STR=Мильнер,%20БорисЗахарович)[*Б.З.*](http://library.sgu.ru/cgi-bin/irbis64r_13/cgiirbis_64.exe?LNG=&Z21ID=&I21DBN=INFRA&P21DBN=INFRA&S21STN=1&S21REF=1&S21FMT=fullwebr&C21COM=S&S21CNR=20&S21P01=0&S21P02=1&S21P03=A=&S21STR=Мильнер,%20БорисЗахарович)Теория организации [Текст] : Учебник / Борис Захарович Мильнер. - 8, перераб. и доп. - Москва: Издательский Дом "ИНФРА-М", 2012. - 848 с. - : <http://znanium.com/go.php?id=325586>
4. *Парахина В.Н.* Теория организации: учебник / В.Н. Парахина, Т.М. Федоренко, Е.Ю. Шацкая. – 6-е изд., перераб. – М.: Кнорус, 2017. – 360 с.

**ДИСЦИПЛИНА «ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ»**

**1.** **Поведение индивида в организации**

Основа понимания поведения людей в организации. Роль восприятия в поведении человека. Сущность, свойства и процесс восприятия. Внешние и внутренние факторы, влияющие на избирательность процесса восприятия. Законы и эффекты восприятия. Понятие атрибуции, её типы и эффекты. Формирование впечатлений и управление впечатлениями.

**2. Личность и организация**

Теории поведения человека в организации: теории свойств личности, психодинамические теории личности, гуманистические теории личности. Общие принципы гуманистической психологии А. Маслоу. Взаимодействие личности и организации в разных моделях ОП. Процесс формирования и развития личности, его компоненты: детерминанты личности, стадии развития личности и черты личности. Модель развития личности К. Арджириса. Теория «Большой пятёрки».

1. **Личность и работа**

 Влияние индивидуальных различий людей на поведение и производительность труда. Индивидуальные различия: демографические характеристики, компетентность, личностные качества людей и психологические особенности. Ценности. Критерии ясности личностных ценностей. Изменение ценностей. Установки. Изменение установок. Удовлетворённость трудом, вовлеченность в работу и приверженность организации.

**4. Мотивация и результативность организации**

Общая характеристика мотивации. Принципиальное отличие мотивации от стимулирования. Процесс и модель мотивации. Стадии мотивационного процесса. Механизм мотивации. Инструментарий стимулирования труда. Целостная система экономического вознаграждения персонала. Инструменты материального (денежного и неденежного) и нематериального стимулирования персонала. Принципы формирования системы стимулирования труда: объективность, предсказуемость, адекватность, своевременность, значимость, справедливость. Результативность мотивации, её критерии. Результативность организации.

1. **Мотивация и стимулирование требуемого поведения работников**

Применение содержательных теорий мотивации в практической деятельности менеджеров. Мотивация персонала с позиций процессуальных теорий мотивации. Теория подкрепления. Графики подкрепления. Концепция партисипативного управления. Организация и содержание труда как фактор мотивации. Формы проектирования рабочих заданий. Модель характеристик работы Р. Хэкмена и Г. Олдхэма. Мотивационный потенциал работы.

**6. Формирование группового поведения в организации**

Понятие группы и их виды. Классификация групп. Причины создания групп. Стадии развития групп. Характеристики группы. Взаимодействие формальных и неформальных групп в организации. Принятие решений в группе. Преимущества и недостатки работы в группе.

 Группа и команда: сходство и различие. Модель развития команды. Самоуправляемая команда. Управленческая команда. Условия и факторы эффективности групповой работы.

**7. Управление конфликтами в организации**

Природа конфликта в организации, его функции. Типы конфликтов: функциональный и дисфункциональный конфликты; внутриличностный, межличностный, между личностью и группой, внутригрупповой и межгрупповой. Причины конфликтов. Модель процесса конфликта. Управление конфликтной ситуацией и задачи менеджера.

Методы профилактики и методы воздействия на конфликтную ситуацию. Межличностные методы разрешения конфликтов. Структурные методы управления конфликтами внутри организации. Управление межгрупповыми конфликтами.

 Природа стресса, его типы и последствия. Причины стресса: организационные, личностные. Методы снижения уровня стресса.

**8. Лидерство в организации.**

Природа лидерства. Лидер организации. Истоки и классические исследования лидерства. Властный и управленческий аспекты организационного лидерства. Практическое применение управленческой решетки Р. Блейка. Сравнительный анализ ситуационных моделей лидерства Ф. Фидлера, П. Херси и К. Бланшарда, В. Врума и Ф. Йеттона с позиций их практического применения. Современные оценки феномена лидерства: харизматическое и трансформационное лидерство. Лидерство женщин.

**9. Управление поведением организации**

Содержание, функции и механизм поведения организации. Особенности поведения организации на различных этапах жизненного цикла. Корпоративная культура и поведение организации. Факторы, влияющие на формирование корпоративной культуры. Формирование, поддержание и изменение корпоративной культуры. Влияние корпоративной культуры на инновационную деятельность. Формирование и управление репутацией организации.

**10. Изменения в организации**

Природа и типы организационных изменений. Модель и этапы плановых изменений в организации. Управление нововведениями в организации. Формирование инновационной корпоративной культуры. Причины и формы проявления сопротивления работников переменам в организации. Методы преодоления сопротивления изменениям. Анализ «силового поля изменений» К. Левина. Концепция организационного развития, её достоинства и ограничения.

**11. Социализация индивида в организации**

Понятие, этапы, функции и механизмы социализации работников в организации. Обучение при вхождении в организацию. Характеристики успешной социализации. Формы социализации: полная и неполная; актуальная и неактуальная; быстрая и медленная; ограниченная и бесконечная; интеллектуальная и др. Факторы, способствующие девиации. Классификация преступлений и девиаций на работе. Методы сокращения девиантного поведения работников в организации.

**Основная литература**

*Дорофеева, Л.И.* Организационное поведение [Электронный ресурс]: Учебник и практикум для бакалавриата / Л.И. Дорофеева. – 6-е изд., перераб. и доп. – Саратов, 2019. – 464 с. <http://elibrary.sgu.ru>. ID=1850.

*Дорофеева, Л.И.* Организационное поведение: Учебник и практикум для академического бакалавриата. 2-е изд., испр. и доп. - М.: Изд-во «Юрайт», 2016. – 395с.

[*Зайцев,*](http://library.sgu.ru/cgi-bin/irbis64r_13/cgiirbis_64.exe?LNG=&Z21ID=&I21DBN=INFRA&P21DBN=INFRA&S21STN=1&S21REF=1&S21FMT=fullwebr&C21COM=S&S21CNR=20&S21P01=0&S21P02=1&S21P03=A=&S21STR=Зайцев,%20ЛеонидГригорьевич) *Л.Г.* Организационное поведение: Учебник / Леонид Григорьевич Зайцев, Мария Игоревна Соколова. - Москва: Издательство "Магистр"; Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2013. - 464 с., <http://znanium.com/go.php?id=373848>

**ДИСЦИПЛИНА «ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА»**

**1. Методические основы организации труда**

 Понятие организации труда, связь организации труда с другими науками.Элементы организации труда. Задачи и функции организации труда. Принципы научной организации труда. Формы организации труда: понятие и виды.

**2. Организация и аттестация рабочего места**

Понятие рабочего места. Классификация рабочих мест. Планировка рабочих мест. Организация рабочего места и требования к рабочим местам. Аттестация и рационализация рабочих мест.

**3. Условия труда**

Понятие и факторы условий труда. Охрана труда. Элементы условий труда. Оценка и характеристика условий труда. Рациональные условия труда. Виды режимов труда и отдыха. Законодательное обоснование режимов труда и отдыха.

**4. Трудовой процесс и его составные части**

Понятие и классификация труда. Понятие, элементы и сущность трудового процесса. Классификация и состав трудовых процессов. Принципы организации трудового процесса. Формы и методы организации трудовых процессов.

**5. Методы и принципы нормирования труда**

Понятие нормирования труда. Функции и задачи нормирования труда.Принципы нормирования труда (принцип эффективности, комплексности, системности и др.). Факторы обоснования норм труда.Нормы и нормативы, их виды.

 **6. Методы изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени**

Классификация затрат рабочего времени. Показатели затрат рабочего времени исполнителей. Основные методы исследования затрат рабочего времени **(**хронометраж и фотография рабочего времени).

**Основная литература**

1. [*Бевзюк, Е. А.*](http://library.sgu.ru/cgi-bin/irbis64r_13/cgiirbis_64.exe?LNG=&Z21ID=&I21DBN=IPRBK&P21DBN=IPRBK&S21STN=1&S21REF=3&S21FMT=fullwebr&C21COM=S&S21CNR=20&S21P01=0&S21P02=1&S21P03=A=&S21STR=%D0%91%D0%B5%D0%B2%D0%B7%D1%8E%D0%BA,%20%D0%95.%20%D0%90.)     Регламентация и нормирование труда [Электронный ресурс] : учебное пособие / Бевзюк Е. А. - Москва : Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2018. - 212 с. ЭБС IPRbook.

2. *Бухалков,* М.И. Организация и нормирование труда: Учебник / М.И. Бухалков. - М.: Инфра-М, 2017. - 388 c.

3. *Бычин, В.Б.* Организация и нормирование труда. Т.2 / В.Б. Бычин, Е.В. Шубенкова, С.В. Малинин. - М.: Русайнс, 2017. - 160 c.

4.  [Егоршин, Александр Петрович](http://library.sgu.ru/cgi-bin/irbis64r_13/cgiirbis_64.exe?LNG=&Z21ID=&I21DBN=INFRA&P21DBN=INFRA&S21STN=1&S21REF=3&S21FMT=fullwebr&C21COM=S&S21CNR=20&S21P01=0&S21P02=1&S21P03=A=&S21STR=%D0%95%D0%B3%D0%BE%D1%80%D1%88%D0%B8%D0%BD,%20%D0%90%D0%BB%D0%B5%D0%BA%D1%81%D0%B0%D0%BD%D0%B4%D1%80%20%D0%9F%D0%B5%D1%82%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D1%87). Организация труда персонала [Текст]: Учебник / Александр Петрович Егоршин, Андрей Константинович Зайцев. - Москва : Издательский Дом "ИНФРА-М", 2012. - 320 с. ЭБС ИНФРА-М.

**ДИСЦИПЛИНА «ОПЛАТА ТРУДА ПЕРСОНАЛА»**

**1. Виды, формы и системы оплаты труда персонала**

Виды оплаты труда (основная и дополнительная). Формы оплаты труда. Повременная форма оплаты труда и ее основные разновидности. Способы начисления заработной платы при повременной форме оплаты. Сдельная форма оплаты труда. Простая сдельная, косвенно-сдельная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная. Аккордная форма оплаты труда.

Системы оплаты труда. Тарифная система оплаты труда. Тарифно-квалификационные справочники, ЕТКС. Тарифные сетки и тарифные ставки, тарифные коэффициенты. Надбавки и доплаты за работу с отклонением от нормальных условий труда. Работа в ночное время, в сверхурочное время, в праздничные и выходные дни.

Бестарифная система оплаты труда. Система плавающих окладов. Система оплаты на комиссионной основе.

**2. Удержания из заработной платы работников**

Обязательные удержания и удержания по инициативе администрации предприятия. НДФЛ. Налоговая база, налоговый период, плательщики НДФЛ. Налоговая база по доходам, полученным в виде материальной выгоды. Виды доходов физических лиц не подлежащие налогообложению. Ставки НДФЛ в текущем году.

Понятие налогового вычета. Стандартные, социальные, имущественные, профессиональные налоговые вычеты.

Удержания на основании исполнительных документов. Порядок уплаты алиментов, размер удержаний.

**3. Расчет среднего заработка и его применение**

Понятие среднего заработка и его применение. Расчет среднего заработка. Расчет оплаты ежегодных отпусков. Компенсация за неиспользованный отпуск. Оплата периодов временной нетрудоспособности: расчет суммы выплат, действующие лимиты.

Выходное пособие при увольнении.

**4. Учет расчетов по социальному страхованию и обеспечению**

Сущность и виды страховых начислений на заработную плату (ПФ, ФСС, ФОМС). Выплаты, не подлежащие налогообложению. Тарифы страховых взносов за работников в текущем году. Лимиты для начисления взносов в каждый из фондов.

**5. Понятие, величина, динамика МРОТ**

Понятие МРОТ. МРОТ и прожиточный минимум. Размер минимальной зарплаты согласно Трудового кодекса РФ. Динамика МРОТ с 2000-го года. Величина МРОТ в текущем году. Федеральный и региональный МРОТ. Применение федерального МРОТ. Основания и порядок принятия регионального МРОТ. Проблемы применения МРОТ.

**Основная литература**

1. *Генкин, Б.М.* Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: Учебник для вузов / Б.М. Генкин. - 8-e изд., изм. и доп. - М.: Норма: НИЦ ИНФРА-М, 2014 - 416 с.

http://znanium.com/go.php?id=462619

2. *Скляревская, В.А.* Экономика труда [Текст] : учебник / В. А. Скляревская. – М.: Издательско-торговая корпорация "Дашков и К°", 2015 – 302с. http://znanium.com/go.php?id=512042

3. *Рофе, А.И.* Экономика труда [Текст] : учебник / А. И. Рофе. – 2-e изд., изм. и доп.- М.: КНОРУС, 2017 – 391с. library.sgu.ru.

**ДИСЦИПЛИНА** «**ОСНОВЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ И КАДРОВОГО ПЛАНИРОВАНИЯ»**

1. **Кадровая политика организации**

 Кадровая политика: сущность, понятие. Функции и принципы кадровой политики. Типы кадровой политики и их характеристика. Этапы разработки кадровой политики Основные направления кадровой политики и особенности их реализации на предприятиях разных типов. Механизм формирования кадровой политики. Методы реализации кадровой политики. Критерии оценки кадровой политики.

 Кадровые мероприятия и кадровая стратегия. Понятия и виды кадровой стратегии. Эффективность кадровой стратегии.

1. **Компетентностный подход в кадровой политике организации**

 Понятия «компетенция» и «компетентность». Определение компетенций. Типология компетенций. Технологии формирования модели компетенций. Компетентностные требования к персоналу. Компетентностные основы оценки и аттестации персонала.

1. **Кадровое планирование в организации**

 Сущность, цели и задачи кадрового планирования в организации. Место кадрового планирования в системе управления персоналом. Принципы кадрового планирования. Методы и технологии кадрового планирования. Уровни и этапы кадрового планирования. Требования к кадровому планированию.

 Взаимосвязь плана и бюджета по персоналу. Основные проблемы, связанные с внедрением кадрового планирования и бюджетирования. Кадровый контроллинг и кадровое планирование.

1. **Планирование потребности в персонале. Способы покрытия потребности в персонале**

 Планирование потребности в персонале как важнейшее направление кадрового планирования. Факторы, оказывающие влияние на планирование и прогнозирование потребности в персонале. Методы планирования персонала. Анализ потребности в персонале. Этапы планирования потребности в персонале. Качественная и количественная потребность в персонале.

 Структура расходов на персонал. Планирование расходов на персонал. Оценка эффективности расходов на персонал и пути их сокращения. Пассивные и активные пути покрытия потребности в персонале .

1. **Анализ кадрового потенциала организации**

Кадровый потенциал: понятие, функции. Кадровый потенциал как неотъемлемый элемент системы управления персоналом. Управление кадровым потенциалом. Параметры и структура кадрового потенциала организации. Методы анализа кадрового потенциала: декомпозиция, системный подход, метод последовательной подстановки, сравнений, экспертно-аналитический, главных компонентов, коллективного блокнота («банка идей»).

Реализация кадрового потенциала организации. Кадровый аудит. Маркетинг персонала.

**Основная литература**

1. [*Кибанов, Ардальон Яковлевич*](http://znanium.com/catalog/author/89fb9f91-ef9e-11e3-b92a-00237dd2fde2) Основы управления персоналом: учебник / А.Я. Кибанов. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : ИНФРА-М, 2019. — 440 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс; (ЭБС Znanium.com ) Режим доступа: [http://www.znanium.com](http://www.znanium.com/)]. — (Высшее образование: Бакалавриат). — www.dx.doi.org/10.12737/4118.

 2. *Дейнека, А. В.* Управление персоналом организации [Электронный ресурс] : учебник для бакалавров / Дейнека А. В. - Москва : Дашков и К, 2015. - 288 с. - 3.[*Левушкина, С.В.*](http://znanium.com/catalog/author/1ea99d9c-6b50-11e5-9e14-90b11c31de4c) Кадровая политика и кадровый аудит организаций[Электронный ресурс]: учебное пособие / сост. С.В. Левушкина; Ставропольский гос. аграрный ун-т. - Ставрополь, 2014. – 168 с. - (ЭБС Znanium.com ) Режим доступа: http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=514173 - Режим доступа: http://znanium.com/catalog/product/514173

4.*Одегов, Ю.Г., Карташов, С.А., Лабаджян М.Г.* Кадровая политика и кадровое планирование в 2 ч.: учебник. и практикум для академического бакалавриата. Одегов Ю.Г. [Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова.-г.Москва](https://biblio-online.ru/adv-search/get?scientific_school=607A28FA-1CDF-40C0-AD34-153398FCA26D), 2018. - 104с. (ЭБС Юрайт)

**ДИСЦИПЛИНА «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ»**

**1.​ Теории управления персоналом: этапы развития**

Становление и развитие дисциплины «Управление персоналом». Концепции управления персоналом организации. Специфика человеческих ресурсов. Кадры как объект и субъект управления.

Школа научного управления, теория человеческих отношений, концепция человеческих ресурсов и соответствующие модели работников. Современные взгляды на роль и место управления персоналом в системе общеорганизационного управления.

**2.​ Понятие персонала, его признаки и классификация**

Понятие и структура персонала организации. Рабочие, специалисты, технические исполнители и руководители. Количественные и качественные характеристики персонала.

**3.​ Понятие и элементы системы управления персоналом**

Организационное проектирование системы управления персоналом. Методы построения системы управления персоналом. Цели и функции системы управления персоналом. Кадровое и документационное обеспечение системы управления персоналом. Информационное и техническое обеспечение системы управления персоналом. Нормативно-методическое и правовое обеспечение управления персоналом.

**4.​ Маркетинг персонала**

Информационная функция маркетинга персонала. Исследование внешней и внутренней среды организации. Исследование рынка труда. Изучение имиджа организации как работодателя. Коммуникационная функция маркетинга персонала.

**5.​ Понятие и методы отбора персонала**

Комплексный подход к отбору персонала. Задачи отбора персонала. Источники кадрового пополнения. Методы привлечения персонала. Резюме. Сбор информации о кандидате. Анкета. Тесты. Кадровое собеседование (интервью). Компетентностный подход к отбору персонала. Прямые и косвенные потери при ошибках отбора. Количественный и качественный методы оценки эффективности отбора персонала.

**6.​ Понятие, формы, виды, стадии адаптации персонала и оценка ее результатов**

Введение в должность. Испытательный срок. Этапы адаптации. Виды адаптации. Измерение процесса адаптации работника.

**7.​ Развитие персонала в организации**

Понятие, цели и принципы развития персонала в организации.Концепция непрерывного развития персонала. Виды и формы развития персонала. Профессиональное развитие. Коучинг. Развитие личности и рост профессионализма. Социальное развитие работника.

**8.​ Сущность, цели и принципы обучения персонала**

Концепции обучения персонала. Модель обучения персонала. Определение потребности в обучении и развитии. Предмет обучения. Внешнее и внутрифирменное обучение. Виды и формы обучения. Повышение квалификации. Профессиональная переподготовка. Оценка эффективности обучения. Бюджетирование расходов на развитие персонала.

**9.​ Мотивация и стимулирование персонала. Система оплаты труда**

Теоретические основы мотивации. Мотивационная стратегия и политика. Нормативные рамки мотивационной системы. Мотивационная среда. Мотивационный профиль персонала. Формы и методы стимулирования. Система оценки мотивации персонала. Система оплаты труда. Понятие коэффициента трудового участия. Добавки, доплаты, компенсационные выплаты. Бонусы. Понятие «кафетерия».

**10.​ Управление карьерой персонала**

Понятие карьеры. Виды карьеры. Модели карьеры. Движущие мотивы карьеры. Цели и механизм управления карьерой. Этапы карьеры. Процесс планирования и развития карьеры. Работа с кадровым резервом. Эффективность карьеры.

**11. Оценка персонала**

Современные подходы к оценке персонала. Понятие и цели оценки персонала: административная, информационная, мотивационная. Функции, критерии и этапы оценки персонала. Требования к процедуре оценки персонала. Факторы и показатели оценки.

Индивидуальные методы оценки персонала. Групповые методы оценки персонала. Эффективность процедуры оценки персонала.

**12.​ Аттестация персонала: понятие, цели и виды аттестации**

Цели аттестации персонала. Субъекты аттестации. Критерии аттестационной оценки. Виды аттестационной оценки. Нормативно-правовые механизмы проведения аттестации. Подготовка и проведение аттестации. Специфика аттестации руководителей. Субъективные проблемы оценки работы подчинённых. Причины, затрудняющие оценку персонала. Поведенческие ошибки в процессе оценки (аттестации) персонала. Эффективность процедур аттестации персонала.

**13.​ Понятие и виды высвобождения персонала**

Причины высвобождения персонала. Увольнение по собственному желанию. Выход на пенсию. Увольнение по инициативе работодателя. Правовые основы сокращения (увольнения) персонала.

**14.​ Определение эффективности системы управления персоналом**

Управление текучестью кадров. Кадровый аудит. Виды и этапы кадрового аудита. Формы выражения эффективности системы управления персоналом. Эффективность системы контроля персонала.

**15.​** **Социально-психологический климат как фактор эффективности** **системы управления персоналом**

Понятие «социально-психологический климат» в коллективе (СПК). Факторы, определяющие социально-психологический климат организации. Диагностика СПК и факторы, влияющие на СПК. Сплоченность. Удовлетворенность трудом. Требования социального развития. Потенциал социально-психологического климата.

**Основная литература**

1*.​ Королева, Л.А.* Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебное пособие / Л. А. Королева. — 2-е изд. — Электрон. текстовые данные. — Челябинск, Саратов: Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 376c. Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/81502.html.

2. *Горленко, О.А.* Управление персоналом: учебник для академического

бакалавриата / О. А. Горленко, Д. В. Ерохин, Т. П. Можаева. — 2-е изд., испр. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2017. — 249 с. — (Серия: Университеты России). —Режим доступа : [www.biblio-online.ru/book/17BDA5D1-C599-4D1D-B8D0-063670E9B124](http://www.biblio-online.ru/book/17BDA5D1-C599-4D1D-B8D0-063670E9B124).

3. *Одегов, Ю. Г.* Управление персоналом: учебник и практикум для

академического бакалавриата / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 467 с. — (Бакалавр. Академический курс). – Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://biblio-online.ru/bcode/431878

**ДИСЦИПЛИНА «РЫНОК ТРУДА»**

**1. Понятие рынка труда, его элементы и функции**

Понятие рынка труда**.**Элементы и функции современного рынка труда. Теоретические подходы к анализу рынка труда (эволюция: классическая теория, марксизм, кейнсианство, институционализм, монетаризм). Этапы формирования рынка труда в России. Особенности Российского рынка труда. Разновидности рынков труда.

**2. Предложение труда.**

Понятие предложения труда. Предпосылки простой модели предложения труда. Эффект дохода и эффект замещения. Индивидуальная кривая предложения труда. Семейные решения о предложении труда. Теория производства в домашнем хозяйстве. Влияние налогообложения и программ социальной помощи на предложение труда.

**3. Спрос на труд и равновесие на рынке труда.**

Понятие спроса на труд. Виды спроса на труд. Предпосылки простой модели спроса на труд. Эффект масштаба и эффект замещения. Эластичность спроса на труд. Законы производного спроса. Установление равновесия на рынке труда. Подстройка рынка. Равновесие на рынке труда в условиях конкуренции и монопсонии.

**4. Занятость и безработица**

Понятие занятости населения. Формы и виды занятости. Структура занятости в народном хозяйстве. Нестандартные формы занятости. Безработица: виды и показатели. Социально-экономические последствия безработицы, пути минимизации.

**5. Инфраструктура рынка труда. Государственное регулирование рынка труда.**

Понятие инфраструктуры рынка труда. Кадровые агентства на рынке труда. Рекрутинговые агентства и их направления деятельности. Государственное регулирование рынка труда: основные определения. Активная и пассивная политика на рынке труда. Роль институтов на рынке труда. Государственная служба занятости. Подходы к определению эффективности государственной политики на рынке труда.

**Основная литература**

1. [*Ермолаева, С. Г.*](http://library.sgu.ru/cgi-bin/irbis64r_17/cgiirbis_64.exe?LNG=&Z21ID=&I21DBN=INFRA&P21DBN=INFRA&S21STN=1&S21REF=3&S21FMT=fullwebr&C21COM=S&S21CNR=20&S21P01=0&S21P02=1&S21P03=A=&S21STR=%D0%95%D1%80%D0%BC%D0%BE%D0%BB%D0%B0%D0%B5%D0%B2%D0%B0%2C%20%D0%A1%2E%20%D0%93%2E) Рынок труда [Электронный ресурс]: учебное пособие / С.Г. Ермолаева. - 2, стер. - Москва: Издательство "Флинта", 2017. - 108 с. Режим доступа: <http://znanium.com/go.php?id=946813>
2. [*Рофе А.И.*](http://library.sgu.ru/cgi-bin/irbis64r_17/cgiirbis_64.exe?LNG=&Z21ID=&I21DBN=BOOKR&P21DBN=BOOKR&S21STN=1&S21REF=3&S21FMT=fullwebr&C21COM=S&S21CNR=20&S21P01=0&S21P02=1&S21P03=A=&S21STR=%D0%A0%D0%BE%D1%84%D0%B5%20%D0%90%2E%D0%98%2E) Рынок труда (для бакалавров) [Электронный ресурс] / А.И. Рофе - Москва: КноРус, 2018. - 259 с. Режим доступа: <http://www.book.ru/book/926139>

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

МЕЖДИСЦИПЛИНАРНОго государственного экзамена

ПО НАПРАВЛЕНИЮ ПОДГОТОВКИ 38.03.03

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

1. ДИСЦИПЛИНА «ОСНОВЫ ТЕОРИИ УПРАВЛЕНИЯ»……………………6
2. ДИСЦИПЛИНА «ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ»………………….13
3. ДИСЦИПЛИНА «ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА»…………………..16
4. ДИСЦИПЛИНА «ОПЛАТА ТРУДА ПЕРСОНАЛА»………………………17
5. ДИСЦИПЛИНА «ОСНОВЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

И КАДРОВОГО ПЛАНИРОВАНИЯ»……………………………………….18

1. ДИСЦИПЛИНА «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ»….20
2. ДИСЦИПЛИНА «РЫНОК ТРУДА»…………………………………………..22