

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«**НОВОСИБИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**
АРХИТЕКТУРЫ, ДИЗАЙНА И ИСКУССТВ имени А.Д. Крячкова»
(НГУАДИ)

РПД одобрена
Ученым советом НГУАДИ

протокол № 27 от 01.12.2022

УТВЕРЖДАЮ
Ректор НГУАДИ
_____ Н.В. Багрова

" ____ " _____ 202_ г.

**УПРАВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ (МОДУЛЬ)**
Управление профессиональным коллективом
рабочая программа дисциплины (модуля)

Закреплена за кафедрой **Архитектуры**
Учебный план 07.04.04_2022_MagГрад.rlx
Направление подготовки 07.04.04 Градостроительство
Профиль исследование и проектирование градостроительных систем

Квалификация **Магистр**

Форма обучения **очная**

Общая трудоемкость **1 ЗЕТ**

Часов по учебному плану 36

в том числе:

аудиторные занятия 10

самостоятельная работа 26

Виды контроля в семестрах:

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр (<Курс>.<Семес тр на курсе>)	2 (1.2)		Итого	
	УП	РП	УП	РП
Неделя	17			
Вид занятий	УП	РП	УП	РП
Лекции	10	10	10	10
Итого ауд.	10	10	10	10
Контактная работа	10	10	10	10
Сам. работа	26	26	26	26
Итого	36	36	36	36

Программу составил(и):

д.э.н., А.А. Борисова

Рецензент(ы):

к.э.н., И.В. Рязанцева

Рабочая программа дисциплины

Управление профессиональным коллективом

разработана в соответствии с:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - магистратура по направлению подготовки 07.04.04 Градостроительство (приказ Минобрнауки России от 08.06.2017 г. № 523)

составлена на основании учебного плана:

Направление подготовки 07.04.04 Градостроительство

утвержденного учёным советом вуза от 01.12.2022 протокол № 27.

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры

Архитектуры

Протокол от 18.11.2022 г. № 4

Срок действия программы: 2023-2025 уч.г.

Зав. кафедрой Лихачев Е.Н.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

1.1	Цель изучения дисциплины "Управление профессиональным коллективом" сформировать у обучающихся системное представление о процессе управления персоналом предприятия
-----	--

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП

Цикл (раздел) ООП:	Б1.О.06
2.1	Требования к предварительной подготовке обучающегося:
2.1.1	Знания, умения и навыки полученные на предшествующем уровне образования
2.2	Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:
2.2.1	Архитектура агропромышленного комплекса
2.2.2	Архитектура жилых зданий
2.2.3	Архитектура общественных зданий
2.2.4	Архитектура объектов агропромышленного комплекса
2.2.5	Архитектура промышленного комплекса
2.2.6	Архитектурные проекции в общественных объектах политэкономии города
2.2.7	Нормативная база профессиональной деятельности
2.2.8	Нормативно-правовая база образовательной деятельности
2.2.9	Нормативно-правовая база профессиональной деятельности
2.2.10	Особенности проектирования жилых зданий
2.2.11	Правовые основы профессиональной деятельности
2.2.12	Промышленные предприятия и здания будущего
2.2.13	Современные тенденции градостроительства и архитектуры в системе образования
2.2.14	Формирование концепции и эскизного проекта по архитектуре агропромышленного комплекса
2.2.15	Формирование концепции и эскизного проекта по архитектуре промышленного комплекса
2.2.16	Формирование концепции и эскизного проекта по архитектуре жилых зданий
2.2.17	Формирование концепции и эскизного проекта по архитектуре общественных зданий
2.2.18	Экзамен по модулю "Современные тенденции градостроительства и архитектуры в системе образования"
2.2.19	Этапы разработки проектов по архитектуре агропромышленного комплекса
2.2.20	Этапы разработки проектов по архитектуре жилых зданий
2.2.21	Этапы разработки проектов по архитектуре общественных зданий
2.2.22	Этапы разработки проектов по архитектуре промышленного комплекса
2.2.23	Архитектурная практика формирования общественных зданий
2.2.24	Архитектурное проектирование сельских поселений
2.2.25	Архитектурно-планировочная организация сельскохозяйственных объектов
2.2.26	Выполнение и защита выпускной квалификационной работы
2.2.27	Зачет с оценкой по модулю "Архитектура агропромышленного комплекса"
2.2.28	Зачет с оценкой по модулю "Архитектура жилых зданий"
2.2.29	Зачет с оценкой по модулю "Архитектура общественных зданий"
2.2.30	Зачет с оценкой по модулю "Архитектура промышленного комплекса"
2.2.31	Зачет с оценкой по модулю "Нормативно-правовая база профессиональной деятельности"
2.2.32	Зачет с оценкой по модулю "Этапы разработки проектов по архитектуре агропромышленного комплекса"
2.2.33	Зачет с оценкой по модулю "Этапы разработки проектов по архитектуре жилых зданий"
2.2.34	Зачет с оценкой по модулю "Этапы разработки проектов по архитектуре общественных зданий"
2.2.35	Зачет с оценкой по модулю "Этапы разработки проектов по архитектуре промышленного комплекса"
2.2.36	Многофункциональный жилой комплекс в современном жилом строительстве
2.2.37	Общественные слушания, стадия проект, экспертиза по архитектуре агропромышленного комплекса
2.2.38	Общественные слушания, стадия проект, экспертиза по архитектуре промышленного комплекса
2.2.39	Общественные слушания, стадия проект, экспертиза по архитектуре жилых зданий
2.2.40	Общественные слушания, стадия проект, экспертиза по архитектуре общественных зданий
2.2.41	Особенности проектирования объектов промышленной инфраструктуры города

2.2.42	Принципы проектирования общественных пространств
2.2.43	Производственная практика. Преддипломная практика
2.2.44	Современное доходное арендное жилье
2.2.45	Специфика формирования промышленных территорий (индустриальные парки)
2.2.46	Формирование концепции и эскизного проекта по архитектуре агропромышленного комплекса
2.2.47	Формирование концепции и эскизного проекта по архитектуре жилых зданий
2.2.48	Формирование концепции и эскизного проекта по архитектуре общественных зданий
2.2.49	Формирование концепции и эскизного проекта по архитектуре промышленного комплекса
2.2.50	Общественные слушания, стадия проект, экспертиза по архитектуре агропромышленного комплекса
2.2.51	Общественные слушания, стадия проект, экспертиза по архитектуре промышленного комплекса

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

УК-2: Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла

Знать:

Уровень 1	знать современный инструментарий управления человеческими ресурсами, роль и место управления персоналом в общеорганизационном управлении и его связь со стратегическими задачами организации
Уровень 2	Требования нормативных технических и нормативных методических документов по градостроительному проектированию
Уровень 3	национальные стандарты и своды правил, санитарные нормы и правила, в том числе с учетом потребностей лиц с ОВЗ и маломобильных групп граждан.

Уметь:

Уровень 1	Участвовать в обосновании выбора архитектурных решений в контексте принятого архитектурного концептуального проекта и требований, установленных заданием на проектирование, включая функционально-технологические, эргономические, эстетические,
Уровень 2	вносить изменения в архитектурные и объемно-планировочные решения в соответствии с требованиями и рекомендациями заказчика, органов государственной экспертизы и других уполномоченных организаций,
Уровень 3	осуществлять расчеты и проводить анализ технико-экономических показателей архитектурных и объемно-планировочных решений.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

3.1	Знать:
3.1.1	УК-2.2.2 Требования нормативных технических и нормативных методических документов по градостроительному проектированию, включая технические регламенты, национальные стандарты и своды правил, санитарные нормы и правила, в том числе с учетом потребностей лиц с ОВЗ и маломобильных групп граждан.
3.2	Уметь:
3.3	Владеть:

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература	Примечание
	Раздел 1. Система управления персоналом в организации					
1.1	Генезис и развитие теории управления человеческими ресурсами /Лек/	2	1	УК-2	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1	
1.2	Процессы управления человеческими ресурсами и функциональное распределение работ /Лек/	2	1	УК-2	Л1.1Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1	
1.3	Система управления персоналом организации и функциональное распределение работ; Поиск и анализ практико-ориентированных проблем у области управления человеческими ресурсами /Ср/	2	1	УК-2	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1	

	Раздел 2. Планирование потребности в персонале и работы по управлению персоналом					
2.1	Современная служба управления человеческими ресурсами: подходы к формированию и организации работ /Лек/	2	1	УК-2	Л1.1Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1	
2.2	Планирование персонала: подходы и методики планирования потребности в персонале; бюджетирование работы с персоналом /Лек/	2	1	УК-2	Л1.1Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1	
2.3	Планирование количественной и качественной потребности в персонале /Ср/	2	1	УК-2	Л1.1Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1	
2.4	Формирование и организация работ специалистов службы управления персоналом /Ср/	2	1	УК-2	Л1.1Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1	
	Раздел 3. Мотивация трудовой деятельности персонала					
3.1	Мотивационные типы сотрудников организации (по В.И.Герчикову) /Лек/	2	1	УК-2	Л1.1Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1	
3.2	Система вознаграждения персонала: результатно-ориентированное управление /Лек/	2	1	УК-2	Л1.1Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1	
3.3	Диагностика мотивационных типов по В.И. Герчикову и подбор адекватных стимулов воздействия /Ср/	2	1	УК-2	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1	
3.4	Особенности организации подготовки персонала с разными типами мотивации /Ср/	2	1	УК-2	Л1.1Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1	
3.5	Особенности организации подготовки персонала с разными типами мотивации /Ср/	2	1	УК-2	Л1.1Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1	
	Раздел 4. Формирование кадрового обеспечения организации					
4.1	Привлечение и подбор персонала: подходы и инструменты /Лек/	2	0,5	УК-2	Л1.1Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1	
4.2	Организация и проведение различных видов собеседования /Лек/	2	0,5	УК-2	Л1.1Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1	
4.3	Тайм-менеджмент в управлении персоналом /Лек/	2	0,5	УК-2	Л1.1Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1	
4.4	Оценка персонала: методы, результаты и назначение /Лек/	2	0,5	УК-2	Л1.1Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1	
4.5	Высвобождение персонала: основания для расторжения трудового договора /Лек/	2	1	УК-2	Л1.1Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1	
4.6	Формирование кадрового резерва: инструменты и методики /Ср/	2	1	УК-2	Л1.1Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1	
4.7	Организация профессионального отбора персонала /Ср/	2	1	УК-2	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1	
4.8	Маркетинг персонала и источников закрытия вакансий /Ср/	2	1	УК-2	Л1.1Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1	
4.9	Подготовка к написанию и написание эссе /Ср/	2	16	УК-2	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1	
	Раздел 5. Инструментарий управления человеческими ресурсами					
5.1	Оценка уровня конкурентоспособности работников предприятия /Лек/	2	1	УК-2	Л1.1Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1	
5.2	Самопрезентация соискателя на рынке труда /Ср/	2	1	УК-2	Л1.1Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1	

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

5.1. Описание критериев и шкал оценивания сформированности компетенций в рамках текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине

Компетенция не сформирована (неудовлетворительно, 0-30 баллов): У обучающегося обнаружены пробелы в знаниях основного учебного материала, допущены принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой практических заданий.

Пороговый уровень (удовлетворительно, 31-50 баллов): Компетенция сформирована на пороговом уровне. Пороговый уровень даёт общее представление о виде деятельности, основных закономерностях функционирования объектов профессиональной деятельности, методов и алгоритмов решения практических задач.

Базовый уровень (хорошо, 51-80 баллов): Компетенция сформирована на базовом уровне. Базовый уровень позволяет решать типовые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения по известным алгоритмам, правилам и методикам.

Продвинутый уровень (отлично, 81-100 баллов): Компетенция сформирована на продвинутом уровне. Продвинутый уровень предполагает готовность решать практические задачи повышенной сложности, нетиповые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения в условиях неполной определенности, при недостаточном документальном, нормативном и методическом обеспечении

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

Типовая структура Эссе:

Пример 1.

Теоретический вопрос 1: Экономическая и социальная эффективность управления персоналом. Оценка результатов труда персонала организации. Оценка результативности службы управления персоналом организации.

Теоретический вопрос 2: Методы привлечения персонала. Цели и критерии отбора. Методы оценки кандидатов при приеме на работу: интервью, анализ документов, анализ рекомендаций, тестирование, центр оценки персонала. Внутренние и внешние источники набора персонала, их преимущества и недостатки. Количественная и качественная оценка эффективности найма.

Практическая задача 1: Проанализировать схемы привлечения и отбора кандидатов на 3-4 разные должности предприятия. Выделите особенности. Аргументируйте свои предложения по изменению процедур набора и отбора кадров.

Практическая задача 2: Используя изученный в курсе стандарт составления резюме, составить собственное резюме на предполагаемую должность.

Пример 2.

Теоретический вопрос 1: Понятие «адаптация» персонала. Цели адаптации. Уровни адаптации. Направления адаптации.

Программа адаптации и ее основные структурные элементы. Методы оценки эффективности системы адаптации. Критерии оценки эффективности процесса адаптации.

Теоретический вопрос 2: Цели деловой оценки персонала. Основные этапы деловой оценки при текущей, периодической аттестации персонала. Организация текущей, периодической оценки персонала. Объекты и субъекты деловой оценки.

Группировка, отбор и содержание критериев и показателей оценки. Методы оценивания персонала. Особенности оценки различных категорий управленческого персонала (руководители, специалисты).

Практическая задача 1: Описание и анализ сложившуюся в организации практики введения и закрепления работника в должности и в организации (на примере нескольких должностей).

Практическая задача 2: Необходимо подобрать набор диагностического инструментария (тесты, анкеты, методики), которые могут быть использованы службой управления персоналом предприятия для оценки пригодности специалиста конкретной должности (по выбору студента 2-3 ключевые должности предприятия).

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

Текущий контроль по модулю «Архитектура жилых зданий» проходит в рамках дисциплин модуля в соответствии с учебным планом. Обучающийся проходит процедуры текущего контроля, указанные в учебном плане в сроки освоения дисциплин в практической форме.

Текущий контроль по дисциплине «Особенности проектирования жилых зданий»: клаузура, реферат – составляет 1/3 от итоговой оценки по модулю

Текущий контроль по дисциплине «Многофункциональный жилой комплекс в современном жилом строительстве»:

Реферат - составляет 1/3 от итоговой оценки по модулю

Текущий контроль по дисциплине «Современное доходное арендное жилье»: Реферат - составляет 1/3 от итоговой оценки по модулю

Зачет с оценкой по модулю «Архитектура жилых зданий»

Зачет с оценкой – это форма итогового контроля, указанная в учебном плане, которая предусматривает оценивание освоения обучающимся материалов модуля на основании результатов обучения по дисциплинам модуля.

Зачет с оценкой проводится преподавателем в фиксированные сроки и в аудитории. При проведении зачета с оценкой обучающемуся могут быть заданы дополнительные вопросы по темам и разделам дисциплин модуля.

<p>Обучающийся обязан прибыть на зачет вовремя, имея с собой зачетную книжку, без которой проведение зачета не разрешается.</p> <p>Обучающимся, получившим неудовлетворительные оценки, поясняем процедуру и сроки проведения повторной промежуточной аттестации, которую следует проводить после окончания сессии. Тщательный анализ результатов зачетов самим преподавателем, обсуждение результатов на кафедре помогают преподавателю сделать соответствующие выводы для дальнейшей работы - на какие темы курса обратить дополнительное внимание, какие методы и формы обучения усиливать как более эффективные.</p>

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

6.1. Рекомендуемая литература

6.1.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л1.1	Масалова, Ю. А.	Маркетинг персонала: учебное пособие	Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2021

6.1.2. Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л2.1	Дресвянников В. А., Лосева О. В.	Управление человеческими ресурсами: учебное пособие	Саратов: Вузовское образование, 2014
Л2.2	Колнощенко В. И., Колнощенко О. В.	Управление операциями. Инновационный менеджмент в управлении персоналом. Выпуск 13: Глоссарий	Москва: Московский гуманитарный университет, 2017
Л2.3	Назаренко А. В.	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебное пособие	Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2018

6.1.3. Методические разработки

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л3.1	Кязимов К. Г.	Управление человеческими ресурсами: уровни и стадии: Монография	Саратов: Вузовское образование, 2018

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

Э1	ЭОР НГУАДИ по дисциплине «Управление профессиональным коллективом» - https://portal.nsuada.ru/course/view.php?id=1707
----	--

6.3.1 Перечень программного обеспечения

7.3.1.1	Windows 7 – операционная система, LibreOffice, Adobe Acrobat Reader DC, PowerPoint Viewer, Kaspersky Endpoint Security 107-Zip x64
7.3.1.2	Компьютерные класс и проекты:
7.3.1.3	Windows 10 – операционная система, LibreOffice, PowerPoint Viewer, Kaspersky Endpoint Security 10, 7-Zip x64, AutoCAD, 3ds MAX, Adobe Photoshop, CorelDraw, Adobe Illustrator, Adobe InDesign.

6.3.2 Перечень информационных справочных систем

7.3.2.1	Электронная библиотечная система «IPRbooks» – Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/
7.3.2.2	Elibrary.ru: научная электронная библиотека – Режим доступа: https://elibrary.ru/

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

7.1	Учебная аудитория, оснащённая комплектом учебной мебели и мультимедийным оборудованием с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом к электронной информационно-образовательной среде НГУАДИ
7.2	Компьютерные класс и проекты:
7.3	Учебная аудитория, оснащённая комплектом учебной мебели и мультимедийным оборудованием, персональными компьютерами (в комплекте) с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом к электронной информационно-образовательной среде НГУАДИ
7.4	Для самостоятельной работы:
7.5	Аудитория для самостоятельной работы, оснащённая комплектом учебной мебели и мультимедийным оборудованием с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом к электронной информационно-образовательной среде НГУАДИ

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

<p>Основная цель выполнения эссе по курсу состоит в том, чтобы обеспечить обучающимся возможность освоить предмет этой области знания – трудовые отношения.</p> <p>Особенностью составления эссе по курсу является практическая направленность и самостоятельность в поиске и принятии</p>
--

решений обучающимися, касающихся вопросов:

а) отбора и систематизации источников информации;

б) сбора исходных данных и материалов.

Личная инициатива и большая мера самостоятельности – главные отличительные признаки данной формы обучения обучающихся. Темы для эссе обучающийся выбирает самостоятельно, основываясь на профессиональном и личностном интересе темы.

Структура эссе включает два теоретических вопроса и две практические задачи, нацеленные на закрепление полученного теоретического знания, перенесения его в практику управления.

В теоретических вопросах в обязательном порядке должны быть освещены несколько подходов, взглядов, точек зрения на описываемый вопрос (не менее 3). Для этого в обязательном порядке используются ссылки на литературные источники.

Далее, обучающийся излагает собственную позицию, взгляд на решаемую проблему, исходя из своего практического опыта.

В практических задачах используются реальные данные, полученные с предприятий, где работает обучающийся.

Рекомендации также должны быть приложимыми в адрес конкретной системы управления.

Оформление работы. Работа должна содержать не менее 5 страниц печатного текста. Список используемых источников не менее 7 авторов.

Эссе сдается на кафедру в срок, предусмотренный учебным графиком. Оно может быть рекомендована на общегрупповое обсуждение рассматриваемого вопроса.