Межгосударственное образовательное учреждение высшего образования

«Белорусско-Российский университет»

|  |
| --- |
| УТВЕРЖДАЮ |
| Первый проректор Белорусско-Российского университета |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Ю.В. Машин |
| «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_ 2021г. |
| Регистрационный № УД-\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/р |

**УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ**

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**

**Направление подготовки** 27.03.05 Инноватика

**Направленность (профиль)** Управление инновациями (по отраслям и сферам экономики)

**Квалификация** Бакалавр

|  |  |
| --- | --- |
|  | **Форма обучения** |
| **Очная** |
| Курс | 4 |
| Семестр | 7 |
| Лекции, часы | 30 |
| Практические занятия, часы | 30 |
| Экзамен, семестр | 7 |
| Контактная работа по учебным занятиям, часы | 60 |
| Самостоятельная работа, часы | 84 |
| Всего часов / зачетных единиц | 144 /4 |

Кафедра – разработчик программы: «Экономика и управление».

Составитель: канд. техн. наук, доцент Токменинов К.А..

Могилев, 2021

Рабочая программа составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 27.03.05 Инноватика, утвержденным приказом ФГОС ВО № 870 от 31.07.2020 г., учебным планом рег. № 270305-3, утвержденным 30.08.2021 г.

Рассмотрена и рекомендована к утверждению кафедрой «Экономика и управление»

«\_30\_\_»\_08\_\_2021 г., протокол № 1.

Зав. кафедрой\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ И.В. Ивановская

Одобрена и рекомендована к утверждению Научно-методическим советом

Белорусско-Российского университета

«30» августа 2021 г., протокол №1.

Зам. председателя

Научно-методического совета \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.А. Сухоцкий

Рецензент:

Ведущий библиотекарь \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Начальник учебно-методического

отдела \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.А. Кемова

* 1. **Цель учебной дисциплины**

Целью преподавания дисциплины «Управление персоналом» является формирование у студентов комплекса знаний о принципах управления персоналом на различных предприятиях, основах научной мотивации и оплаты труда, путях и методах снижения издержек на предприятии при эффективном управлении персоналом.

Целью преподавания дисциплины является также формирование у студентов комплекса зданий о современных методах управления персоналом и организации труда в условиях развивающегося рынка, цифровизации экономики, создания высокотехнологичных автоматизированных производств.

**1.2 Планируемые результаты изучения дисциплины**

В результате освоения учебной дисциплины студент должен

**знать**:

- исторический аспект развития современных школ менеджмента;

- методы планирования, найма и управления персоналом в современных условиях;

- существующие структуры управления в организациях и пути их реструктуризации для повышения эффективности деятельности;

- основные направления автоматизации труда управленцев;

- сущность экономических аспектов в технике кадрового регулирования в организациях;

- современные методы нормирования труда и определения затрат рабочего времени;

- порядок организации и обслуживания рабочих мест;

- порядок аттестации персонала;

- современные системы оплаты труда.

**уметь:**

- организовать аттестацию персонала и рабочих мест;

- уметь обосновывать наиболее эффективные методы оплаты труда для конкретных условий производства;

- с учетом актуальных программных продуктов применять современные методы при формировании и реорганизации управленческих структур для повышения управляемости и снижения затрат в организациях;

- применять эффективные методы мотивации персонала для повышения производительности труда;

- осуществлять организацию и экономическую оценку деятельности персонала;

- осуществлять нормирование труда и рабочей силы с использованием современных методов;

**владеть:**

- методам оценки персонала;

- методами и порядком аттестации персонала и рабочих мест;

- порядком найма персонала и формирования штатного расписания;

- формами оплаты труда;

- методами нормирования труда.

**1.3 Место учебной дисциплины в системе подготовки студента**

Дисциплина относится к Блоку 1 "Дисциплины (модули)" (элективные дисциплины).

Перечень учебных дисциплин, изучаемых ранее, усвоение которых необходимо для изучения данной дисциплины.

- Менеджмент;

- Производственный менеджмент;

- Экономика предприятия.

Перечень учебных дисциплин (циклов дисциплин), которые будут опираться на данную дисциплину:

- Бизнес-планирование;

- Риск-менеджмент

Кроме того, знания, полученные при изучении дисциплины на практических занятиях будут применены при прохождении производственной и преддипломной практик, а также при подготовке выпускной квалификационной работы и дальнейшей профессиональной деятельности.

**1.4 Требования к освоению учебной дисциплины**

Освоение данной учебной дисциплины должно обеспечивать формирование следующих компетенций:

|  |  |
| --- | --- |
| Коды формируемых компетенций | Наименования формируемых компетенций |
| УК-3 | Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в коллективе |
| УК-9 | Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах |
| ПК-4 | Способность управлять командой проекта, выстраивать эффективные коммуникации с участниками проекта, работать в коллективе. |

**2 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

Вклад дисциплины в формирование результатов обучения выпускника (компетенций) и достижение обобщенных результатов обучения происходит путём освоения содержания обучения и достижения частных результатов обучения, описанных в данном разделе.

**2.1 Содержание учебной дисциплины**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Номера тем | Наименование тем | Содержание | Коды формируемых компетенций |
| 1 | Сущность и концептуальные основы управления персоналом. Этапы создания нового изделия | Цели, задачи и значение управления персоналом в организациях. Основные понятия в управлении персоналом.  Этапы создания нового изделия, петля качества | ПК-4 |
| 2 | Исторический аспект развития менеджмента. | Научные школы менеджмента. Стратегическое и оперативное управление персоналом | ПК-4, УК-3 |
| 3 | Организационные структуры управления. | Механистические и органические структуры, их преимущества и недостатки. Методы совершенствования организационных структур для повышения гибкости управления и повышения экономической эффективности деятельности | ПК-4, УК-3 |
| 4 | Принципы, методы, функции управления. | Сущность и роль основных управленческих функций. Описание функций планирования, организации, координации, контроля и мотивации. Методы принятия управленческих решений. | ПК-4, УК-3 |
| 5 | Мотивация труда. | Методы мотивации труда, их роль в повышении производительности труда. Научные теории мотивации труда, мировой опыт мотивации труда. | УК-3, УК-9 |
| 6 | Аттестация персонала и рабочих мест.  . | Задачи и значение аттестации сотрудников и рабочих мест в вопросах повышения эффективности деятельности и безопасности. Организация и проведение аттестации. Планирование продвижения и карьеры сотрудников | УК-9, ПК-4 |
| 7 | Планирование, подготовка и обучение персонала. | Виды планирования персонала. Границы и особенности планирования персонала на предприятиях Республики Беларусь. Планирование набора и использования персонала. Значение обучения и переподготовки кадров. Формы и методы обучения кадров в организации. Необходимость и методы развития персонала. | УК-3, УК-9 |
| 8 | Формирование резерва управленческого персонала.. | Критерии выдвижения в резерв управления. Особенности экспертной оценки качеств кандидатов в резерв. | УК-3, ПК-4 |
| 9 | Контрактная форма найма работников. | Порядок заключения контрактов. Структура контракта, обязательства работника и нанимателя. Коллективное соглашение по труду и занятости | ПК-4 |
| 10 | Современные методы оценки персонала. | Сущность и методы оценки должностей. Критерии и методы оценки работы руководителей и специалистов. Методы опроса и системы тестов | УК-3, ПК-4 |
| 11 | Научная организация труда на предприятии. Разделение и кооперация труда. | Формы разделения и кооперации труда. Обоснование эффективности кооперации и специализации труда, повышения занятости рабочих и производительности труда. | ПК-4 |
| 12 | Нормирование труда. Структура норм рабочего времени. | Структура норм затрат труда для различных типов производства. Методы установлении норм времени. Значение нормирования времени для повышения производительности труды и снижения издержек производства. | ПК-4 |
| 13 | Методы, системы и формы оплаты труда. | Значение экономической мотивации труда. Нормативы труда, организация оплаты труда. Системы оплаты труда. Тарифная и бестарифные системы оплаты труда. | УК-3, ПК-4 |
| 14 | Производительность труда. Оценка эффективности организации и нормирования труда. | Методы измерения показателей производительности труда. Оценка экономической эффективности мероприятий по совершенствованию организации и нормирования труда. | ПК-4 |
| 15 | Регулирование рынка труда. | Коллективный договор в организации. Государственная политика в области занятости населения. Формы и методы активного и пассивного регулирования рынка труда. | УК-3 |

**2.2  УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКАЯ КАРТА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

| № недели | Лекции | | Практические занятия | | Самостоятельная работа | Форма контроля знаний | Баллы (max) |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Тема. | Часы | Тема | Часы |
| 1 | **Тема 1. Сущность и концептуальные основы управления персоналом.** Цели, задачи и значение управления персоналом в организациях. Основные понятия в управлении персоналом. Этапы создания нового изделия, петля качества | 2 | П.р. №1. Описание основных этапов создания нового изделия и участие персонала.. | 2 | 3 | ЗИЗ | 6 |
| 2 | **Тема 2. Исторический аспект развития менеджмента.**  Научные школы менеджмента. Стратегическое и оперативное управление персоналом | 2 | П.р. № 2. Анализ основных типов организационных структур в промышленности, построение механистических и органических структур | 2 | 3 |  |  |
| 3 | **Тема 3. Организационные структуры управления.**  Механистические и органические структуры, их преимущества и недостатки. Методы совершенствования организационных структур для повышения гибкости управления и повышения экономической эффективности деятельности организаций. | 2 | П.р. № 2. Анализ основных типов организационных структур в промышленности, построение механистических и органических структур | 2 | 3 | ЗИЗ | 6 |
| 4 | **Тема 4 . Принципы, методы, функции управления.**  Сущность и роль основных управленческих функций. Описание функций планирования, организации, координации, контроля и мотивации. Методы принятия управленческих решений. | 2 | П.р. № 3 Разработка бизнес- процессов и функций для линейно-функциональной организационной структуры. | 2 | 3 |  |  |
| 5 | **Тема 5 Мотивация труда.**  Методы мотивации труда, их роль в повышении производительности труда. Научные теории мотивации труда, мировой опыт мотивации труда. | 2 | П.р. № 3 Разработка бизнес- процессов и функций для линейно-функциональной организационной структуры. | 2 | 3 | ЗИЗ | 6 |
|  |
| 6 | **Тема 6.**  **Аттестация персонала и рабочих мест.**  Задачи и значение аттестации сотрудников и рабочих мест в вопросах повышения эффективности деятельности и безопасности. Организация и проведение аттестации. Планирование продвижения и карьеры сотрудников. | 2 | П.р. № 4 Разработка перечня вопросов к аттестации персонала в экономическом отделе и отделе снабжения. | 2 | 3 | ЗИЗ | 6 |
| 7 | **Тема 7. Планирование, подготовка и обучение персонала.**  Виды планирования персонала. Границы и особенности планирования персонала на предприятиях Республики Беларусь. Планирование набора и использования персонала. Значение обучения и переподготовки кадров. Формы и методы обучения кадров в организации. Необходимость и методы развития персонала. | 2 | П.р. № 5. Разработка критериев и методов отбора персонала в экономический отдел на машиностроительном предприятии для должности экономист 1-й категории. Разработка порядка и последовательности отбора указанного персонала. | 2 | 3 |  |  |
| 8 | **Тема 8. Формирование резерва управленческого персонала..**  Критерии выдвижения в резерв управления. Особенности экспертной оценки качеств кандидатов в резерв. | 2 | П.р. № 5. Разработка критериев и методов отбора персонала в экономический отдел на машиностроительном предприятии для должности экономист 1-й категории. Разработка порядка и последовательности отбора указанного персонала. | 2 | 3 | КР  ПКУ | 6  30 |
| **Модуль 2** | | | | | | | |
| 9 | **Тема № 9. Контрактная форма найма работников.**  Порядок заключения контрактов. Структура контракта, обязательства работника и нанимателя. Коллективное соглашение по труду и занятости | 2 | П.р. № 6. Разработка контракта на примере работников экономического отдела машиностроительного предприятия | 2 | 4 |  |  |
| 10 | **Тема 10. Современные методы оценки персонала.**  Сущность и методы оценки должностей. Критерии и методы оценки работы руководителей и специалистов. Методы опроса и системы тестов | 2 | П.р. № 6. Разработка контракта на примере работников экономического отдела машиностроительного предприятия | 2 | 4 | ЗИЗ | 5 |
| 11 | **Тема 11. Научная организация труда на предприятии. Разделение и кооперация труда.**  Формы разделения и кооперации труда. Обоснование эффективности кооперации и специализации труда, повышения занятости рабочих и производительности труда. | 2 | П.р. №7 Расчет количества обслуживаемых станков при автоматизации, разработка мероприятий по обеспечению высокой занятости рабочих мест | 2 | 4 | ЗИЗ | 5 |
| 12 | . **Тема 12. Нормирование труда. Структура норм рабочего времени.**  Структура норм затрат труда для различных типов производства. Методы установлении норм времени. Значение нормирования времени для повышения производительности труды и снижения издержек производства. | 2 | П.р. №8 Расчет численности рабочих для выполнения требуемых объемов производства | 2 | 4 | ЗИЗ | 5 |
| 13 | **Тема 13. Методы, системы и формы оплаты труда.**  Значение экономической мотивации труда. Нормативы труда, организация оплаты труда. Системы оплаты труда. Тарифная и бестарифные системы оплаты труда. | 2 | П.р. №9 Расчет заработной платы и расценки за единицу продукции при прямой сдельной и сдельно-прогрессивной системах оплаты труда. | 2 | 4 | ЗИЗ | 5 |
| 14 | **Тема 14. Производительность труда. Оценка эффективности организации и нормирования труда.**  Методы измерения показателей производительности труда. Оценка экономической эффективности мероприятий по совершенствованию организации и нормирования труда. | 2 | П.р. №10 Расчет заработной платы при оплате труда с учетом КТУ | 2 | 4 | КР | 5 |
| 15 | **Тема 15. Регулирование рынка труда.**  Государственная политика в области занятости населения. Формы и методы активного и пассивного регулирования рынка труда. | 2 | П.р.11 Описание основных разделов коллективного договора на машиностроительном предприятии. | 2 | 4 | ПКУ | 5  30 |
| 16-18 |  | | | | 36 | ТА\*  (экзамен) | 40 |
| **Итого за семестр** | | **30** |  | **30** | **84** |  | **100** |

Принятые обозначения:

КР – контрольная работа;

ЗИЗ – защита индивидуального задания;

ПКУ – промежуточный контроль успеваемости;

ТА – текущая аттестации.

Итоговая оценка определяется как сумма текущего контроля и промежуточной аттестации и соответствует баллам:

Экзамен

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Оценка | Отлично | Хорошо | Удовлетворительно | Неудовлетворительно |
| Баллы | 87-100 | 65-86 | 51-64 | 0-50 |

**3. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ**

При изучении дисциплины используется модульно-рейтинговая система оценки знаний студентов. Применение инновационных форм и методов проведения занятий при изучении различных тем курса представлено в таблице.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Форма проведения занятия** | **Вид аудиторных занятий** | | | **Всего часов** | |
| **Лекции** | **Практические работы** |  | |
| 2 | Мультимедиа | Темы 1-15 |  | 30 | |
| 2 | С использованием ЭВМ |  | Практ. работы 1-11 | 30 | |
|  | **ИТОГО** |  |  | 60 | |

**4 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА**

Используемые оценочные средства по учебной дисциплине представлены в таблице и хранятся на кафедре.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Вид оценочных средств** | **Количество комплектов** |
| 1 | Вопросы к экзамену | 1 |
| 2 | Тестовые / контрольные задания | 5 |
| 3 | Вопросы и задания к практическим занятиям в методических рекомендациях | 30 |
| 3 | Экзаменационные билеты | 1 |

**5 Методика и критерии оценки компетенций студентов**

**5.1 Уровни сформированности компетенций**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Уровни сформированности компетенции** | | **Содержательное описание уровня** | | **Результаты обучения** |
| 1 | УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в коллективе | | | | |
|  | *Код и наименование индикатора достижения компетенции*  ИУК-3.1. Определяет стратегию сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде (*Управление персоналом/ Организация труда*). | | | | |
| 1 | Пороговый уровень | Знает основные цели и задачи организации труда, социальное взаимодействие при управлении персоналом в организации, особенности организации труда и управления персоналом, определяет свою роль в команде | | Умение выделить особенности технологий , организации труда и управления персоналом в коллективе с учетом социального взаимодействия. | |
| 2 | Продвинутый уровень | Знает основные цели и задачи организации труда, социальное взаимодействие при управлении персоналом в организации, особенности организации труда и управления персоналом, определяет свою роль в команде. Взаимодействует с другими членами команды Выявляет факторы, влияющие на себестоимость продукции. | | Умение выделить особенности технологий , организации труда и управления с учетом социального взаимодействия., используя информационно-коммуникационные технологии оценить влияние среды на себестоимость продукции | |
| 3 | Высокий уровень | Знает основные цели и задачи организации труда, социальное взаимодействие при управлении персоналом в организации, определяет стратегию сотрудничества для достижения поставленной цели, особенности организации труда и управления персоналом, определяет свою роль в команде. Взаимодействует с другими членами команды Выявляет факторы, влияющие на себестоимость продукции. Определяет пути ее снижения. | | Умение выделить особенности технологий , организации труда и управления персоналом с учетом социального взаимодействия., используя информационно-коммуникационные технологии оценить влияние среды на себестоимость продукции, наметить пути ее снижения. | |
|  | УК-9 Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах | | | | |
|  | *Код и наименование индикатора достижения компетенции*  ИУК-9.1. Понимает, как планировать и осуществлять профессиональную деятельность с лицами, имеющими различные психофизические особенности, психические и (или) физические недостатки на основе применения базовых дефектологических знаний (Управление персоналом/ Организация труда, Элективные курсы по физической культуре и спорту, Основы межличностных коммуникаций). | | | | |
| 1 | Пороговый уровень | Знает основные задачи, проблемы, пути их решения в в организациях, связанные с социальной и дефектологической сферами. Понимает, как планировать и осуществлять профессиональную деятельность с лицами, имеющими различные психофизические особенности, психические и (или) физические недостатки на основе применения базовых дефектологических знаний | | Умение применить знания по решению социальных и дефектологических вопросов для повышения эффективности деятельности организации. | |
| 2 | Продвинутый уровень | Знает основные задачи, проблемы, пути их решения в в организациях, связанные с социальной и дефектологической сферами. Понимает, как планировать и осуществлять профессиональную деятельность с лицами, имеющими различные психофизические особенности, психические и (или) физические недостатки на основе применения базовых дефектологических знаний  Выявляет и ранжирует факторы, связанные с социальной и дефектологической сферами. | | Умение применить знания по решению социальных и дефектологических вопросов для повышения эффективности деятельности организации на базе межличностного и межкультурного взаимодействия работников организации | |
| 3 | Высокий уровень | Знает основные задачи, проблемы, пути их решения в в организациях, связанные с социальной и дефектологической сферами. Понимает, как планировать и осуществлять профессиональную деятельность с лицами, имеющими различные психофизические особенности, психические и (или) физические недостатки на основе применения базовых дефектологических знаний  Выявляет и ранжирует факторы, связанные с социальной и дефектологической сферами.  Разрабатывает мероприятия по управлению выявленными факторами. | | Умение применить знания по организационным структурам для повышения эффективности деятельности на базе межличностного и межкультурного взаимодействия работников организации с четом современных теорий мотивации персонала. | |
|  | ПК-4 Способность управлять командой проекта, выстраивать эффективные коммуникации с участниками проекта, работать в коллективе. | | | | |
|  | *Код и наименование индикатора достижения компетенции*  ИПК-4.1. Определяет состав участников проекта, их роли в проекте, порядок их взаимодействия (Управление персоналом/ Организация труда, Основы межличностных коммуникаций). | | | | |
| 1 | Пороговый уровень | | Знает содержание основных организационных структур , управленческих функций, эффективных форм мотивации персонала. Определяет состав участников проекта, их роли в проекте, порядок их взаимодействия | | Умение разработать различные виды организационных структур (механистические и органические) для различных предприятий машиностроения, описать основные бизнес-процессы в них, рекомендовать методы мотивации для основных организационных структур. |
| 2 | Продвинутый уровень | | Знает содержание основных организационных структур их преимущества и недостатки, анализирует управленческие функции в описанных структурах, знает эффективные формы мотивации персонала для различных внешних условий работы предприятий. Определяет состав участников проекта, их роли в проекте, порядок их взаимодействия | | Умение разработать различные виды организационных структур (механистические и органические) для различных предприятий машиностроения с учетом макро- и микроэкономической среды функционирования. Умеет описать основные бизнес-процессы в рассмотренных структурах, может анализировать методы мотивации для основных организационных структур. |
| 3 | Высокий уровень | | Знает содержание основных организационных структур их преимущества и недостатки, анализирует управленческие функции в описанных структурах, знает эффективные формы мотивации персонала для различных внешних условий работы предприятий. Определяет состав участников проекта, их роли в проекте, порядок их взаимодействия Умеет разработать рекомендации по оптимизации организационных структур. | | Умение разработать различные виды организационных структур (механистические и органические) для различных предприятий машиностроения с учетом макро- и микроэкономической среды функционирования. Умеет разработать рекомендации по оптимизации организационных структур. Умеет описать основные бизнес-процессы в рассмотренных структурах, может анализировать методы мотивации для основных организационных структур. |

**5.2 Методика оценки знаний, умений и навыков студентов**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Результаты обучения | Оценочные средства | |
| УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в коллективе | | |
| Умение выделить особенности технологий , организации труда и управления персоналом в коллективе с учетом социального взаимодействия. | | Вопросы к экзамену  Тестовые / контрольные задания  Вопросы и задания к практическим занятиям в методических рекомендациях  Экзаменационные билеты. |
| Умение выделить особенности технологий , организации труда и управления с учетом социального взаимодействия., используя информационно-коммуникационные технологии оценить влияние среды на себестоимость продукции | | Вопросы к экзамену  Тестовые / контрольные задания  Вопросы и задания к практическим занятиям в методических рекомендациях  Экзаменационные билеты. |
| Умение выделить особенности технологий , организации труда и управления персоналом с учетом социального взаимодействия., используя информационно-коммуникационные технологии оценить влияние среды на себестоимость продукции, наметить пути ее снижения. | | Вопросы к экзамену  Тестовые / контрольные задания  Вопросы и задания к практическим занятиям в методических рекомендациях  Экзаменационные билеты. |
| УК-9 Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах | | |
| Умение применить знания по решению социальных и дефектологических вопросов для повышения эффективности деятельности организации. | | Вопросы к экзамену  Тестовые / контрольные задания  Вопросы и задания к практическим занятиям в методических рекомендациях  Экзаменационные билеты |
| Умение применить знания по решению социальных и дефектологических вопросов для повышения эффективности деятельности организации на базе межличностного и межкультурного взаимодействия работников организации | | Вопросы к экзамену  Тестовые / контрольные задания  Вопросы и задания к практическим занятиям в методических рекомендациях  Экзаменационные билеты |
| Умение применить знания по организационным структурам для повышения эффективности деятельности на базе межличностного и межкультурного взаимодействия работников организации с четом современных теорий мотивации персонала. | | Вопросы к экзамену  Тестовые / контрольные задания  Вопросы и задания к практическим занятиям в методических рекомендациях  Экзаменационные билеты. |
| ПК-4 Способность управлять командой проекта, выстраивать эффективные коммуникации с участниками проекта, работать в коллективе. | | |
| Умение разработать различные виды организационных структур (механистические и органические) для различных предприятий машиностроения, описать основные бизнес-процессы в них, рекомендовать методы мотивации для основных организационных структур. | Вопросы к экзамену  Тестовые / контрольные задания  Вопросы и задания к практическим занятиям в методических рекомендациях  Экзаменационные билеты | |
| Умение разработать различные виды организационных структур (механистические и органические) для различных предприятий машиностроения с учетом макро- и микроэкономической среды функционирования. Умеет описать основные бизнес-процессы в рассмотренных структурах, может анализировать методы мотивации для основных организационных структур. | Вопросы к экзамену  Тестовые / контрольные задания  Вопросы и задания к практическим занятиям в методических рекомендациях  Экзаменационные билеты. | |
| Умение разработать различные виды организационных структур (механистические и органические) для различных предприятий машиностроения с учетом макро- и микроэкономической среды функционирования. Умеет разработать рекомендации по оптимизации организационных структур. Умеет описать основные бизнес-процессы в рассмотренных структурах, может анализировать методы мотивации для основных организационных структур. | Вопросы к экзамену  Тестовые / контрольные задания  Вопросы и задания к практическим занятиям в методических рекомендациях  Экзаменационные билеты. | |

**5.4 Критерии оценки практических работ**

Оценка активности студента на практических занятиях, полноты усвоения пройденного материала определяется преподавателем по результатам защиты практической работы, индивидуального задания . Практическая работа представлена в методических рекомендациях, соответствующих тематике практических работ, изложенных в п.2.2 «Содержание учебной дисциплины». рабочей программы. Баллы по результатам защиты практической работы (индивидуального задания) выставляются преподавателем согласно п.2.2.

Ведется индивидуальный учет успеваемости студентов, который отражается в баллах при проведении текущего и рубежного рейтинг-контроля.

**5.5 Критерии оценки экзамена**

При проведении экзамена во внимание принимается текущая работа студента в течении семестра, которая может быть оценена в баллах при проведении рейтинг - контроля. Для допуска к экзамену студент должен набрать в течение семестра минимум 36 баллов, максимум 60 баллов. Соответственно интервал оценки полноты и качества ответов на вопросы составляет 15-40 баллов. Для конкретной оценки знаний студента следует руководствоваться следующими критериями:

-высокий уровень. Студент подробно раскрывает вопросы, представленные в экзаменационном билете, развернуто отвечает на дополнительные вопросы, хорошо владеет терминологией по курсу «Управление персоналом». Основные и дополнительные вопросы могут включать любую тему из раздела 2.2 рабочей программы. На базе полученных знаний умеет анализировать основные проблемы в управлении персоналом и обосновывать предложения по путям их развития.

-продвинутый уровень . Студент раскрывает вопросы, представленные в экзаменационном билете, достаточно полно отвечает на дополнительные вопросы, хорошо владеет терминологией по курсу «Управление персоналом». При этом допускаются некоторые не точности при ответе на основные и дополнительные вопросы, которые в целом не влияют на сущность раскрываемого вопроса. Основные и дополнительные вопросы могут включать любую тему из раздела 2.2 рабочей программы.

-пороговый уровень. Студент раскрывает сущность вопросов, представленные в экзаменационном билете. При ответе на дополнительные вопросы может испытывать некоторые затруднения при ответе на часть из них. В основном владеет терминологией по курсу «Управление персоналом».

**6 МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОРГАНИЗАЦИИ И ВЫПОЛНЕНИЮ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ**

Самостоятельная работа студентов (СРС) направлена на закрепление и углубление освоения учебного материала, развитие практических умений. СРС включает следующие виды самостоятельной работы студентов:

Перечень контрольных вопросов и заданий для самостоятельной работы студентов приведен в приложении и хранится на кафедре.

Для СРС рекомендуется использовать источники, приведенные в п. 7.

**7 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

**7.1 Основная литература**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Автор, название, место издания, издательство, год издания учебной литературы | Гриф | Количество экземпляров |
| 1 | **1.** Управление человеческими ресурсами современной организации: теория и практика : монография / Е. В. Ванкевич [и др.] ; под науч. ред. Е. В. Ванкевич. — Витебск : УО «ВГТУ», 2020. — 269с. | **−** | 2 чэн |

**7.2. Дополнительная литература:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Автор, название, место издания, издательство, год издания учебной литературы | Гриф | Количество экземпляров |
| 1 | Генкин, Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях / Б.М. Генкин. - М.: Норма, 2006 – 432 с. | Допущено Министерством образования Республики Беларусь в качестве учебного пособия для студентов экономических специальностей высших учебных заведений. | 1 |
| 2 | Мысютина, Л.В. Организация нормирования и оплата труда. Учебное пособие / Л.В. Мысютина. – Брянск, БГТУ, 2005 – 230 с. | Утверждено редакционно- издательским советом в качестве учебного пособия. | 1 |

**7.3 Перечень ресурсов сети Интернет по изучаемой дисциплине**

* + 1. Сайт Некоммерческого партнерства «Инноватика» - <http://salonexpo.ru/>
    2. Сайт Центра научно-технической информации - <http://www.uralweb.ru>
    3. Сайт факультета инноватики СПбГПУ – www.ii.spb.ru
    4. Сайт Уральского Федерального университета - <http://www.ustu.ru/study/high/bachelor-specialist/fti/innovation0/>
    5. Сайт «Инновации и предпринимательство» - http://www.innovbusiness.ru/content/document\_r\_1EADD051-B29C-4561-9068-1D49B851BA5C.html

**7.4 Перечень наглядных и других пособий, методических рекомендаций по проведению учебных занятий, а также методических материалов к используемым в учебном процессе техническим средствам**

**7.4.1 Методические рекомендации**

1. Токменинов К.А. Управление персоналом Методические рекомендации к практическим занятиям для специальности 27.03. 05 «Инноватика», 2021 г. (электронный вариант)

**7.4.2 Информационные технологии**

**Мультимедийные презентации по лекционному курсу:**

Тема 1 Сущность и концептуальные основы управления персоналом. Этапы создания нового изделия.

Тема 2 Исторический аспект развития менеджмента.

Тема 3 Организационные структуры управления.

Тема 4 Принципы, методы, функции управления.

Тема 5 Мотивация труда

Тема 6 Аттестация персонала и рабочих мест.

Тема 7 Планирование, подготовка и обучение персонала.

Тема 8 Формирование резерва управленческого персонала..

Тема 9 Контрактная форма найма работников.

Тема 10 Современные методы оценки персонала.

Тема 11 Научная организация труда на предприятии. Разделение и кооперация труда.

Тема 12 Нормирование труда. Структура норм рабочего времени.

Тема 13 Методы, системы и формы оплаты труда.

Тема 14 Производительность труда. Оценка эффективности организации и нормирования труда.

Тема 15 Регулирование рынка труда.

7.4.3 **Перечень программного обеспечения, используемого в образовательном процессе**

1 ППП MicroSoft Excel

2 ППП MicroSoft Word

**8 МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ\***

Материально-техническое обеспечение дисциплины содержится в паспорте компьютерных классов, рег. номера ПУЛ-4.405-404/4-20, ПУЛ-4.405-410/4-20.

**управление персоналом**

**АННОТАЦИЯ**

**К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

**Направление подготовки** 27.03.05 Инноватика

**Направленность (профиль)** Управление инновациями (по отраслям и сферам экономики)

**Квалификация** Бакалавр

|  |  |
| --- | --- |
|  | **Форма обучения** |
| **Очная** |
| Курс | 4 |
| Семестр | 7 |
| Лекции | 30 |
| Практических работ | 30 |
| Экзамен | 7 |
| Контактная работа по учебным занятиям, часов | 60 |
| Самостоятельная работа | 84 |
| Всего часов / зачетных единиц | 144 /4 |

1. **Цель учебной дисциплины**

Целью преподавания дисциплины «Управление персоналом» является формирование у студентов комплекса знаний о принципах организации труда и управления персоналом на различных предприятиях, основах научной мотивации и оплаты труда, путях и методах снижения издержек на предприятии при эффективном управлении персоналом.

**2 Планируемые результаты изучения дисциплины**

В результате изучения дисциплины студент должен знать и уметь:

**знать**:

- принципы и методы планирования, найма и управления персоналом в современных условиях ;

- существующие структуры управления в организациях и пути их реструктуризации для повышения эффективности деятельности;

- основные аспекты трудового законодательства Республики Беларусь;

- современные теоретические и практические подходы к управлению персоналом предприятий и организаций;

- сущность экономических аспектов в технике кадрового регулирования в организациях;

- современные методы нормирования труда и определения затрат рабочего времени;

- порядок организации и обслуживания рабочих мест;

- основные направления научной организации труда;

- современные системы оплаты труда.

**уметь:**

- использовать методы планирования и управления персоналом в организациях для осуществления эффективной деятельности;

- применять современные методы при формировании и реорганизации управленческих структур для повышения управляемости и снижения затрат в организациях;

- применять эффективные методы мотивации персонала для повышения производительности труда;

- осуществлять организацию и экономическую оценку деятельности персонала;

- определять трудоемкость изготовления продукции с использованием современных методов;

- применять современные методы при разработке форм оплаты труда.

**владеть:**

- методам оценки персонала;

- методами и порядком аттестации персонала и рабочих мест;

- порядком найма персонала и формирования штатного расписания;

- формами оплаты труда;

- методами нормирования труда.

1. **Требования к освоению учебной дисциплины**

Освоение данной учебной дисциплины должно обеспечивать формирование следующих компетенций:

|  |  |
| --- | --- |
| Коды формируемых компетенций | Наименования формируемых компетенций |
| УК-3 | Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в коллективе |
| УК-9 | Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах |
| ПК-4 | Способность управлять командой проекта, выстраивать эффективные коммуникации с участниками проекта, работать в коллективе. |

1. **Образовательные технологии**

При изучении дисциплины используется модульно-рейтинговая система оценки знаний студентов. Применение форм и методов проведения занятий при изучении различных тем курса: мультимедийные, с использованием ЭВМ.