

Межгосударственное образовательное учреждение высшего образования  
«Белорусско-Российский университет»

УТВЕРЖДАЮ

Первый проректор Белорусско-  
Российского университета

М.Е. Лустенков

(подпись)

«22» 12 2023 г.

Регистрационный № УД-20305/Б.1.В.4/Р

### ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА И УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

#### РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

Направление подготовки 27.03.05 Инноватика

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

Квалификация (степень) 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	48
Всего часов / зачетных единиц	108/3

Кафедра – разработчик программы: «Экономика и управление».  
Составитель: канд. техн. наук, доцент Токменинов К.А..

Могилев, 2023

Рабочая программа составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 27.03.05 Инноватика, учебным планом рег. № 270305-2.1, утвержденным 28.04.2023 г.

Рассмотрена и рекомендована к утверждению кафедрой «Экономика и управление» 05.12.2023, протокол № 5.

Зав. кафедрой  Т. В. Романькова

Одобрена и рекомендована к утверждению Научно-методическим советом Белорусско-Российского университета 20.12.2023, протокол № 3.

Зам. председателя  
Научно-методического совета

 С.А. Сухоцкий

Рецензент: Заместитель директора по информационным технологиям филиала Инженерный центр, РУП «Могилевэнерго» к.т.н. А.В. Венберг

Рабочая программа согласована:

Ведущий библиотекарь

 О. С. Шустова

Начальник учебно-методического  
отдела

 О. Е. Печковская

 20 12 2023

## **1. Пояснительная записка**

Изучение курса «Организация труда и управление персоналом» позволит получить знания, необходимые специалисту для успешной практической деятельности в современных условиях. На базе ранее изученной дисциплины «Менеджмент», курс «Организация труда и управление персоналом» позволит подготовить высококвалифицированных специалистов в области управления современными организациями. Указанный курс обеспечивает получение комплекса знаний для формирования эффективных производственных структур, мотивации персонала, организации современных форм и методов оплаты труда, снижения производственных и управленческих затрат, повышения конкурентоспособности продукции, что является важным для успешной деятельности предприятий в современных условиях.

### **1.1. Цель учебной дисциплины**

Целью преподавания дисциплины «Организация труда и 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.

### **1.2. 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:**

- методами 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). Обязательная часть

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

- «Экономика предприятия»;

- «Менеджмент»

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

- «Предпринимательство и бизнес-планирование»;

Кроме того, результаты изучения дисциплины используются для формирования исходных данных при прохождении преддипломной практики и при подготовке выпускной квалификационной работы.

### 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 команде

## 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

Номер тем	Наименование тем	Содержание	Коды формируемых компетенций
1	Сущность и концептуальные основы организации труда и	Цели, задачи и значение организации труда и управления персоналом в	УК-3

	управления персоналом.	организациях, основные этапы и методы	
2	Научная организация труда на предприятии. Разделение и кооперация труда.	Формы разделения и кооперации труда. Многостаночное обслуживание, повышения занятости рабочих и производительности труда.	УК-3
3	Нормирование труда. Структура норм рабочего времени.	Структура норм затрат труда для различных типов производства. Методы установлении норм времени. Значение нормирования времени для повышения производительности труда и снижения издержек производства	УК-3
4	Методы определения затрат рабочего времени.	Хронометраж, фотография и самофотография рабочего времени. Характеристика, область применения.	УК-3
5	Элементное нормирование труда.	Сущность и особенности элементной системы нормирования труда. Системы Work Factor и ВМТ, их особенности преимущества	УК-3
6	Тема 6 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
7	Производительность труда. Оценка эффективности организации и нормирования труда.	Методы измерения показателей производительности труда. Оценка экономической эффективности мероприятий по совершенствованию организации и нормирования труда.	УК-3
8	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.	УК-3
9	Принципы, методы, функции управления.	Сущность и роль основных управленческих функций. Описание функций планирования, организации, координации, контроля и мотивации. Методы принятия управленческих решений.	УК-3
10	Мотивация труда.	Методы мотивации труда, их роль в повышении производительности	УК-3

		труда. Научные теории мотивации труда, мировой опыт мотивации труда	
11	Особенности организации труда и управления персоналом в высокотехнологичной среде.	Особенности технологий , организации труда и управления персоналом в высокотехнологичной среде, влияние среды на себестоимость продукции	УК-3
12	Аттестация персонала и рабочих мест. Планирование продвижения и карьеры сотрудников	Задачи и значение аттестации сотрудников и рабочих мест в вопросах повышения эффективности деятельности и безопасности. Организация и проведение аттестации	УК-3
13	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
14	Формирование резерва управленческого персонала.	Критерии выдвижения в резерв управления. Особенности экспертной оценки качеств кандидатов в резерв.	УК-3
15	Контрактная форма найма работников.	Порядок заключения контрактов. Структура контракта, обязательства работника и нанимателя. Коллективное соглашение по труду и занятости.	УК-3

## 2.2 Учебно-методическая карта учебной дисциплины

№ недели	Лекции	Часы	Практические работы	Часы	Самостоятельная работа, часы	Форма контроля знаний	Баллы (max)
	Тема. Основные вопросы						
	<b>Модуль 1</b>						
1	<b>Тема 1. Сущность и концептуальные основы организации труда и управления персоналом.</b> Цели, задачи и значение организации труда и управления персоналом в организациях, основные этапы и методы	2	П.р. 1 Обоснование эффективности кооперации и специализации труда для различных макро и микроэкономических условий труда	2	1	ЗПР	4
2	<b>Тема 2 Научная организация труда на предприятии. Разделение и кооперация труда.</b> Формы разделения и кооперации труда. Многостаночное обслуживание, повышения занятости рабочих и производительности труда.	2	П.р.2 Нормирование затрат рабочего времени, определение штучного времени для различных типов производств	2	1	ЗПР	4
3	<b>Тема 3 Нормирование труда. Структура норм рабочего времени.</b> Структура норм затрат труда для различных типов производства. Методы установления норм времени. Значение нормирования времени для повышения производительности труда и снижения издержек производства.	2	П.р.2 Нормирование затрат рабочего времени, определение штучного времени для различных типов производств	2	1	ЗПР	4
4	<b>Тема 4 Методы определения затрат рабочего времени.</b> Хронометраж, фотография и самофотография	2	П.р. 3 Расчет численности рабочих для выполнения	2	1		4

	рабочего времени. Характеристика, область применения.		требуемых объемов производства			<b>ЗПР</b>	
<b>5</b>	<b>Тема 5 Элементное нормирование труда.</b> Сущность и особенности элементной системы нормирования труда. Системы Work Factor и ВМТ, их особенности преимущества.	<b>2</b>	П.Р. 4 Расчет заработной платы и расценки за единицу продукции при прямой сдельной системе оплаты труда	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>ЗПР</b>	<b>4</b>
<b>6</b>	<b>Тема 6 Методы, системы и формы оплаты труда.</b> Значение экономической мотивации труда. Нормативы труда, организация оплаты труда. Системы оплаты труда. Тарифная и бестарифные системы оплаты труда.	<b>2</b>	П.р. 5 Расчет количества обслуживаемых станков, разработка мероприятий по обеспечению высокой занятости рабочих мест	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>ЗПР</b>	<b>5</b>
<b>7</b>	<b>Тема7 Производительность труда. Оценка эффективности организации и нормирования труда.</b> Методы измерения показателей производительности труда. Оценка экономической эффективности мероприятий по совершенствованию организации и нормирования труда.	<b>2</b>	П.р 6 Стоимостой, трудовой и индексный методы оценки производительности труда.	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>ЗПР</b>	<b>5</b>
<b>8</b>	<b>Тема 8 Организационные структуры управления</b> Механистические и органические структуры, их преимущества и недостатки. Методы совершенствования организационных структур для повышения гибкости управления и	<b>2</b>	П.р. 7 Расчет заработной платы при оплате труда с учетом КТУ	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>ПКУ</b>	<b>30</b>

	повышения экономической эффективности деятельности организаций.						
<b>Модуль2</b>							
9	<b>Тема 9 Принципы, методы, функции управления.</b> Сущность и роль основных управленческих функций. Описание функций планирования, организации, координации, контроля и мотивации. Методы принятия управленческих решений.	2	П.р 8 Сущность и значение для развития науки управления основных школ менеджмента.	2	0,5	ЗПР	5
10	<b>Тема 10 Мотивация труда.</b> Методы мотивации труда, их роль в повышении производительности труда. Научные теории мотивации труда, мировой опыт мотивации труда.	2	П.р. 9 Анализ основных типов организационных структур в промышленности, построение механистических и органических структур	2	0,5	ЗПР	5
11	<b>Тема 11 Особенности организации труда и управления персоналом в высокотехнологичной среде.</b> Особенности технологий, организации труда и управления персоналом в высокотехнологичной среде, влияние среды на себестоимость продукции.	2	П.р. 10 Разработка бизнес–процессов и функций организационной структуры		0,5	ЗПР	5
12	<b>Тема 12 Аттестация персонала и рабочих мест.</b> Задачи и значение аттестации сотрудников и рабочих мест в вопросах повышения	2	П.р 10 Разработка бизнес–процессов и функций организационной	2	0,5	ЗПР	5

	<p>эффективности деятельности и безопасности. Организация и проведение аттестации. Планирование продвижения и карьеры сотрудников</p>		структуры				
13	<p><b>Тема 13 Планирование, подготовка и обучение персонала.</b>  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.</p>	2	<p>П.р. 11. Метод функционально-стоимостного анализа при организации эффективной производственной деятельности</p>	2	0,5	ЗПР	5
14	<p><b>Тема 14 Формирование резерва управленческого персонала.</b>  Критерии выдвижения в резерв управления. Особенности экспертной оценки качеств кандидатов в резерв.</p>	2	<p>П.р. 12 Разработка контракта на примере работников экономического отдела машиностроительного предприятия</p>	2	0,5	ЗПР	5
15	<p><b>. Тема 15 Контрактная форма найма работников.</b>  Порядок заключения контрактов. Структура контракта, обязательства работника и нанимателя. Коллективное соглашение по труду и занятости.</p>	2	<p>П.р. 12 Разработка контракта на примере работников экономического отдела машиностроительного предприятия</p>	2	1	ПКУ	30
16 -					36	ПА (экзамен)	40

<b>18</b>						
<b>Итого за семестр</b>	<b>30</b>		<b>30</b>	<b>48</b>		<b>100</b>

15 – недель теоретического обучения;  
16 – 18- экзаменационная сессия.

Принятые обозначения:

Текущий контроль

ЗПР – защита практической работы;

ПКУ – промежуточный контроль успеваемости.

ПА - Промежуточная аттестация.

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	
1	Традиционные			-
2	Мультимедиа	Темы 1 - 15		30
3	Дискуссии, беседы			
4	С использованием ЭВМ		1-15	30
5	Деловые игры			
5	Расчетные			
	<b>ИТОГО</b>			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	Экзаменационные билеты	1
3	Вопросы к практическим занятиям (в методических рекомендациях к каждому занятию)	30

### 5 МЕТОДИКА И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНЦИЙ СТУДЕНТОВ

#### 5.1 Уровни сформированности компетенций

№ п/п	Уровни сформированности компетенции	Содержательное описание уровня	Результаты обучения
		УК -3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	
		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции</i> <i>ИУК – 3.1 Определяет стратегию сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде.</i>	
1	Пороговый уровень	Знает основные цели и задачи организации труда и управления персоналом в команде в организации, особенности организации труда и управления персоналом в высокотехнологичной среде. Для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде.	Умение выделить особенности технологий, организации труда и управления персоналом в команде, определяет свою роль.

2	Продвинутый уровень	Знает основные цели и задачи организации труда и управления персоналом в команде в организации, особенности организации труда и управления персоналом в высокотехнологичной среде. Для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде с учетом существующей стратегии управления.	Умение выделить особенности технологий, организации труда и управления персоналом в команде, определяет свою роль в команде с учетом существующей стратегии управления.
3	Высокий уровень	Знает основные цели и задачи организации труда и управления персоналом в команде в организации, особенности организации труда и управления персоналом в высокотехнологичной среде. Для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде. Для достижения поставленной цели предлагает новую стратегию сотрудничества.	Умение выделить особенности технологий, организации труда и управления персоналом в в команде, определяет свою роль в команде. Для достижения поставленной цели предлагает новую стратегию сотрудничества.
<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции</i> <i>УИК – 3.3 Способен устанавливать различные виды коммуникаций (учебную, деловую, неформальную и др.)</i>			
1	Пороговый уровень	Знает основные виды коммуникаций в организации.	Умеет выявить основные коммуникации в процессе управленческой деятельности
2	Продвинутый уровень	Знает основные виды коммуникаций в организации, а также пути установления межличностных и организационных коммуникаций.	Умеет выявить основные коммуникации в процессе управленческой деятельности и пути совершенствования межличностных и организационных коммуникаций.
3	Высокий уровень	Знает основные виды коммуникаций в организации, а также пути установления межличностных и организационных коммуникаций. Знает пути преодоления препятствий на пути коммуникаций	Умеет выявить основные коммуникации в процессе управленческой деятельности и пути совершенствования межличностных и организационных коммуникаций, а также

			умеет устранять препятствия на пути коммуникаций.
--	--	--	---

## 5.2 Методика оценки знаний, умений и навыков студентов

Результаты обучения	Оценочные средства
УК -3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	
Умение выделить особенности технологий, организации труда и управления персоналом в команде, определяет свою роль. Умеет выявить основные коммуникации в процессе управленческой деятельности	Вопросы к практическим работам 1-12, результаты защиты практических работ
Умение выделить особенности технологий, организации труда и управления персоналом в команде, определяет свою роль в команде с учетом существующей стратегии управления. Умеет выявить основные коммуникации в процессе управленческой деятельности и пути совершенствования межличностных и организационных коммуникаций.	Вопросы к практическим работам 1-12, результаты защиты практических работ
Умение выделить особенности технологий, организации труда и управления персоналом в команде, определяет свою роль в команде. Для достижения поставленной цели предлагает новую стратегию сотрудничества. Умеет выявить основные коммуникации в процессе управленческой деятельности и пути совершенствования межличностных и организационных коммуникаций, а также умеет устранять препятствия на пути коммуникаций.	Вопросы к практическим работам 1-12, результаты защиты практических работ

## 5.4 Критерии оценки практических работ

Оценка активности студента при проведении практических работ, полноты усвоения пройденного материала определяется преподавателем по результатам защиты практической работы. Практическая работа представлена в методических рекомендациях, соответствующих темам практических работ, изложенных в п.2.2 «Содержание учебной дисциплины». рабочей программы. Баллы по результатам защиты практической работы выставляются преподавателем согласно п.2.2., для ЗПЛ max – 5.

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

Количество баллов определяется по следующей схеме.

Критерий оценки	Количество баллов
Задание по практической работе выполнено в полном объеме. Дан правильный ответ, имеются достаточные пояснения	5
Задание по практической работе выполнено не в полном объеме, представленные расчеты имеют отдельные неточности не влияющие на конечный результат, некоторые затруднения в обосновании отдельных положений при защите лабораторной работы.	4
Задание по практической работе выполнено не в полном объеме, представленные расчеты имеют отдельные неточности влияющие на конечный результат, недостаточные пояснения при защите лабораторной работы.	3
Выполнение задания по практической работе не завершено, представленные расчеты неверны, затруднения в обосновании сущности результатов при защите лабораторной работы.	0

### 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 хорошо владеет терминологией по курсу «Организация труда и управление персоналом», знает основные цели и задачи организации труда и управления персоналом в организации, особенности организации труда и управления персоналом в высокотехнологичной среде. Выявляет факторы, влияющие на себестоимость продукции. знает основные приемы и методы нормирования труда, формы его оплаты, организационные структуры предприятий, их преимущества и недостатки. Знает приемы мотивации труда, кадровый цикл. На базе этих знаний умеет анализировать существующие организационные структуры, кадровый цикл и выработать, и обосновывать предложения по путям их развития.

Студент раскрывает вопросы, представленные в экзаменационном билете, достаточно полно отвечает на дополнительные вопросы, Основные и дополнительные вопросы могут включать любую тему из раздела 2.2 рабочей программы.

-продвинутый уровень. Студент хорошо владеет терминологией по курсу «Организация труда и управление персоналом», знает основные цели и задачи организации труда и управления персоналом в организации, особенности организации труда и управления персоналом в высокотехнологичной среде. Выявляет факторы, влияющие на себестоимость продукции. знает основные приемы и методы нормирования труда, формы его оплаты, организационные структуры предприятий, их преимущества и недостатки. Знает приемы мотивации труда, кадровый цикл. На базе этих знаний умеет анализировать существующие организационные структуры, кадровый цикл.

Студент раскрывает вопросы, представленные в экзаменационном билете, достаточно полно отвечает на дополнительные вопросы, при этом допускаются некоторые неточности 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 владеет терминологией по курсу «Организация труда и управление персоналом», знает основные приемы и методы нормирования труда, формы его оплаты, организационные структуры предприятий, их преимущества и недостатки. Выявляет факторы, влияющие на себестоимость продукции. знает основные приемы и методы нормирования труда, формы его оплаты, организационные структуры предприятий, их преимущества и недостатки. Знает приемы мотивации труда, кадровый цикл.

Студент раскрывает сущность вопросов, представленные в экзаменационном билете. При ответе на дополнительные вопросы может испытывать некоторые затруднения при ответе на часть из них.

Количество баллов определяется по следующей схеме.

а) для теоретических вопросов:

Критерий оценки	Количество баллов
Правильный ответ на теоретический вопрос, содержащийся в билете (понятия, формулы, определения, выводы формул)	12
Правильный ответ на теоретический вопрос, содержащийся в билете (неполное освещение вопроса, неточности в определениях и формулах)	9
Неполный ответ на теоретический вопрос (не менее 50%)	6
Неполный ответ на теоретический вопрос (не менее 25%)	3
Неправильный ответ на теоретический вопрос	0
Ответ на 1-3 дополнительных вопроса по основным положениям курса	6-11

б) для задачи:

Критерий оценки	Количество баллов
Задача решена верно. Дан правильный ответ, имеются достаточные пояснения по ходу решения задачи	16
Алгоритм решения задачи верный, однако числовой ответ не правильный, пояснений по ходу решения задачи не полные.	10
Задача решена в общем виде, числовой ответ неправильный пояснений по ходу решения задачи носят поверхностный характер	6
Задача выполнена неверно	0

## **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:

- подготовка к аудиторным занятиям;
- подготовка к экзамену;
- подготовка к тестированию;
- подготовка научных публикаций (тезисов докладов, статей);
- подготовка отчета по практическим занятиям;

Для контроля эффективности выполнения самостоятельной работы студентами запланировано подготовка письменного отчета по практической работе с последующей защитой. Практические занятия с теоретической частью, заданиями по вариантам

исполнения и перечнем контрольных вопросов представлены в методических рекомендациях.

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	<b>Басовский, Л. Е.</b> Прогнозирование и планирование в условиях рынка : учеб. пособие / Л. Е. Басовский. — Москва. : Инфра-М, 2018. — 260с.	Рек. в качестве учеб. пособия для студ. вузов	10

### 7.2 Дополнительная литература:

№ п/п	Автор, название, место издания, издательство, год издания учебной литературы	Гриф	Количество экземпляров
1	<b>Ивасенко, А. Г.</b> Антикризисное управление: учеб. пособие / А. Г. Ивасенко, Я. И. Никонова. — 3-е изд., стер. — Москва. КноРус, 2016. — 504с. — (Бакалавриат).	Рек. ГОУ ВПО «Гос. ун-т управления» в качестве учеб. пособия для студ. вузов	10
2	<b>Круглова, Н. Ю.</b> Антикризисное управление : учеб. пособие для вузов / Н. Ю. Круглова. — 2-е изд., стер. — Москва. : КноРус, 2016. — 512с.	Рек. УМО по образованию в обл. антикризисного управления в качестве учеб. пособия для студ. вузов	9
3	Макроэкономическое планирование и прогнозирование : учебник / А. Н. Семин [и др.]. — Москва. : КноРус, 2018. — 308с.	Рек. УМО РАЕ по клас. универ. и техн. образованию в качестве учебника для студ. вузов	5

### 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](http://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](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. Организация труда и управление персоналом Методические рекомендации к практическим работам для студентов направления подготовки 27.03.05 «Инноватика» очной формы обучения, 2023 г., (Электронный вариант)

2.Токменинов К.А. Организация труда и управление персоналом Методические рекомендации к контролируемой самостоятельной работе для студентов направления подготовки 27.03.05 «Инноватика» дневной формы обучения, 2018 г.,24 экз.

#### **7.4.2 Информационные технологии**

Мультимедийные материалы по всем темам, представленным в разделе 2.1

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

Свободно распространяемое программное обеспечение Open Office – для проведения лабораторных работ.