

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Алтайский государственный технический университет им. И.И. Ползунова»

СОГЛАСОВАНО

Директор ИЭиУ
И.Н. Сычева

Рабочая программа дисциплины

Код и наименование дисциплины: Б1.О.4 «Организация труда и управление человеческими ресурсами промышленного предприятия»

Код и наименование направления подготовки (специальности): 38.04.02
Менеджмент

Направленность (профиль, специализация): Управление логистикой (по отраслям и сферам деятельности)

Статус дисциплины: обязательная часть

Форма обучения: очная

| Статус | Должность | И.О. Фамилия |
|------------|---|---------------|
| Разработал | доцент | О.Б. Дронова |
| Согласовал | Зав. кафедрой «ЭиПМ» | В.А. Любичкая |
| | руководитель направленности (профиля) программы | И.В. Ковалева |

г. Барнаул

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

| Компетенция | Содержание компетенции | Индикатор | Содержание индикатора |
|-------------|--|-----------|--|
| УК-3 | Способен организовывать и руководить работой команды, выработывая командную стратегию для достижения поставленной цели | УК-3.1 | Формирует команду и координирует ее деятельность |
| | | УК-3.2 | Организует коммуникации в команде для достижения поставленной цели |
| УК-6 | Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки | УК-6.1 | Осуществляет самооценку личностных и профессиональных достижений |
| | | УК-6.2 | Определяет приоритеты личностного и профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности |
| ОПК-1 | Способен решать профессиональные задачи на основе знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой теории, инновационных подходов, обобщения и критического анализа практик управления | ОПК-1.2 | Формулирует профессиональные задачи, используя понятийный аппарат экономической, организационной и управленческой теории |

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

| | |
|---|--|
| Дисциплины (практики), предшествующие изучению дисциплины, результаты освоения которых необходимы для освоения данной дисциплины. | Основы промышленной политики |
| Дисциплины (практики), для которых результаты освоения данной дисциплины будут необходимы, как входные знания, умения и владения для их изучения. | Организационное проектирование производственных систем |

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

Общий объем дисциплины в з.е. /час: 3 / 108

Форма промежуточной аттестации: Зачет

| Форма обучения | Виды занятий, их трудоемкость (час.) | | | | Объем контактной работы обучающегося с преподавателем (час) |
|----------------|--------------------------------------|---------------------|----------------------|------------------------|---|
| | Лекции | Лабораторные работы | Практические занятия | Самостоятельная работа | |
| очная | 16 | 0 | 16 | 76 | 43 |

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

Форма обучения: очная

Семестр: 1

Лекционные занятия (16ч.)

- 1. Кадры, персонал и ресурсы человека как объекты управления. {с элементами электронного обучения и дистанционных образовательных технологий} (2ч.)[3,6] Предмет и базовые понятия (тезаурус) учебной дисциплины. Феноменология человека: генетико-субъектно-функциональный подход. Формирование команды и координация ее деятельности.**
- 2. Культурно-исторические, мировоззренческие и методологические предпосылки формирования и развития HR менеджмента. Выработка командной стратегии для достижения поставленной цели. {беседа} (2ч.)[2,3] Основные этапы культурно-исторической эволюции человека. Мировоззренческие предпосылки управления человеком. Методологические основы HR-менеджмента: американский и западноевропейский опыт (от Ф. Тейлора, А. Файоля, М. Вебера до Г. Минцберга, Г. Хофстеде, Р. Кийосаки). Методологические основы HR-менеджмента: азиатский опыт (от К. Мацуситы и А. Мориты до Ли Куан Ю и Джека Ма). Выработка командной стратегии для достижения поставленной цели.**
- 3. Система законов, принципов и методов управления. Определение и реализация приоритетов собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки. {беседа} (2ч.)[3,5,6] Понятие закона управления. Подсистема законов управления. Понятие принципа управления. Подсистема принципов управления. Определение и реализация приоритетов собственной деятельности и способов ее совершенствования на основе самооценки.**
- 4. Кадровое обеспечение системы управления персоналом {беседа} (2ч.)[3,4,5,8] Кадровое обеспечение системы управления персоналом. Делопроизводственное обеспечение системы управления персоналом. Информационное обеспечение системы управления персоналом. Техническое обеспечение системы управления персоналом. Нормативно-методическое обеспечение системы управления персоналом. Правовое обеспечение системы управления персоналом. Формулирование профессиональных задач, используя понятийный аппарат экономической, организационной и управленческой теории**
- 5. Сущность организации труда {беседа} (2ч.)[2,3,6] Сущность организации труда. Содержание организации труда. Особенности научной организации**

труда. Разделение труда: его виды, формы и критерии эффективности. Кооперация труда. Направления совершенствования дисциплины труда. Определение приоритетов личностного и профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности.

6. Планирование человеческих ресурсов {беседа} (2ч.)[2,3,6,7] Цели планирования человеческих ресурсов. Процесс планирования человеческих ресурсов. □Методы планирования человеческих ресурсов. □Сущность прогнозирования потребности в персонале организации. Осуществление самооценки личностных и профессиональных достижений.

7. Содержание деятельности по оплате работы {беседа} (2ч.)[1,3,5,7] Содержание деятельности по оплате работы. □Процесс управления оплатой работника. □Распределение ответственности. □Политика организации в области оплаты. □Правовые ограничения при разработке системы оплаты. □Системы оплаты работы. Премияльные системы. Осуществление самооценки личностных и профессиональных достижений.

8. Природа конфликтов в организации, их виды и значение {беседа} (2ч.)[1,4,6] Природа конфликтов в организации, их виды и значение. □Причины конфликтов и их устранение. □Профилактика конфликтных ситуаций. □Роль руководителя в конфликтных ситуациях. □Стили разрешения конфликтов. Организация коммуникаций в команде для достижения поставленной цели.

Практические занятия (16ч.)

1. Система управления человеческими ресурсами: сущность, элементы, механизмы функционирования. Профессиональные задачи менеджера на основе знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой теории, инновационных подходов, обобщения и критического анализа практик управления. {деловая игра} (4ч.)[2,3] Понятие системы и сущность организации. Выявление особенностей функционирования социальных систем (организаций). Описание основных элементов системы управления организацией. Формирование структуры и персонала в системе управления конкретной организацией. Разработка базового стиля управления и индивидуального стиля менеджера. Профессиональные задачи менеджера на основе знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой теории, инновационных подходов, обобщения и критического анализа практик управления. Формирование команды и координация ее деятельности. Определение и реализация приоритетов собственной деятельности и способов ее совершенствования на основе самооценки.

2. Кадровое, информационно-техническое и правовое обеспечение системы управления человеческими ресурсами. {деловая игра} (4ч.)[3,5,7] Разработка основных функций и задач HR-менеджеров. Проанализировать

организационную структуру службы управления персоналом конкретной компании. Предложить свой вариант структуры. Формулирование профессиональных задач, используя понятийный аппарат экономической, организационной и управленческой теории.

3. Адаптация нового сотрудника в компании {деловая игра} (4ч.)[2] Заполнение бланков документов по адаптации нового сотрудника в должности оператора производственного оборудования. Выработка командной стратегии для достижения поставленной цели.

4. Организация труда персонала. Составление графиков работы. {деловая игра} (4ч.)[2] Составление графика работы персонала, учитывая заданные условия и требования к соблюдению режимов труда и отдыха сотрудников. Осуществление самооценки личностных и профессиональных достижений.

Самостоятельная работа (76ч.)

1. Проработка теоретического материала. {использование общественных ресурсов} (16ч.)[3,4] Работа с конспектом лекций, учебником, учебным пособием, другими источниками.

2. Подготовка к контрольному опросу.(8ч.)[2,7,8] Подготовка к контрольному опросу.

3. Подготовка к практическим занятиям(16ч.)[2,3,6] Подготовка к практическим занятиям

4. Сбор материалов и подготовка выступления на семинаре {использование общественных ресурсов} (12ч.)[2,3,4,5,6,7,8] Сбор материалов и подготовка выступления на семинаре

5. Подготовка к зачету.(24ч.)[1,2,3,4,5,6,7,8] Подготовка к зачету.

5. Перечень учебно-методического обеспечения самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Для каждого обучающегося обеспечен индивидуальный неограниченный доступ к электронно-библиотечным системам: Лань, Университетская библиотека он-лайн, электронной библиотеке АлтГТУ и к электронной информационно-образовательной среде:

1. Дронова, О. Б. Методические указания к выполнению контрольной работы по дисциплине

«Организация труда и управление человеческими ресурсами промышленного предприятия» для магистрантов направления 38.04.02 «Менеджмент» (профиль

«Производственный менеджмент») заочной формы обучения/ О. Б. Дронова; Алт. гос.

техн. ун-т им. И. И. Ползунова. – Барнаул: Изд-во АлтГТУ, 2020. – 8 с.-Режим доступа:

http://elib.altstu.ru/eum/download/eipm/Dronova_0TiUChRPP_kr_mu.pdf

6. Перечень учебной литературы

6.1. Основная литература

2. Шапиро, С. А. Практикум по дисциплине «Управление человеческими ресурсами» : учебное пособие : [16+] / С. А. Шапиро, И. В. Филимонова. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2020. – 105 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=571002> (дата обращения: 11.01.2022). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4499-0413-3. – DOI 10.23681/571002. – Текст : электронный.

3. Богомолова, Т. П. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие (курс лекций, проблемно-тематический курс, тесты и практико-ориентированные задания) : [16+] / Т. П. Богомолова, Э. А. Понуждаев. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 419 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=570245> (дата обращения: 11.01.2022). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4475-9883-9. – DOI 10.23681/570245. – Текст : электронный.

6.2. Дополнительная литература

4. Дейнека, А. В. Управление человеческими ресурсами : учебник / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. – 3-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2021. – 389 с. : ил., табл. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621880> (дата обращения: 11.01.2022). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-04494-6. – Текст : электронный.

5. Дейнека, А. В. Управление персоналом организации : учебник / А. В. Дейнека. – Москва : Дашков и К°, 2020. – 288 с. : ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573308> (дата обращения: 11.01.2022). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-03459-6. – Текст : электронный.

7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

6. Портал Специальный менеджмент <http://menajment.ru/>
7. Официальный сайт Алтайского края <http://www.altairegion22.ru>
8. Справочная правовая система «Консультант Плюс»
<http://www.consultant.ru>

8. Фонд оценочных материалов для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

Содержание промежуточной аттестации раскрывается в комплекте контролирующих материалов, предназначенных для проверки соответствия уровня подготовки по дисциплине требованиям ФГОС, которые хранятся на кафедре-разработчике РПД в печатном виде и в ЭИОС.

9. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

Для успешного освоения дисциплины используются ресурсы электронной информационно-образовательной среды, образовательные интернет-порталы, глобальная компьютерная сеть Интернет. В процессе изучения дисциплины происходит интерактивное взаимодействие обучающегося с преподавателем через личный кабинет студента.

| №пп | Используемое программное обеспечение |
|------------|---|
| 1 | LibreOffice |
| 2 | Windows |
| 3 | Антивирус Kaspersky |

| №пп | Используемые профессиональные базы данных и информационные справочные системы |
|------------|--|
| 1 | Национальная электронная библиотека (НЭБ) – свободный доступ читателей к фондам российских библиотек. Содержит коллекции оцифрованных документов (как открытого доступа, так и ограниченных авторским правом), а также каталог изданий, хранящихся в библиотеках России. (http://нэб.рф/) |

10. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

| |
|--|
| Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы |
| учебные аудитории для проведения учебных занятий |
| помещения для самостоятельной работы |

Материально-техническое обеспечение и организация образовательного процесса по дисциплине для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья осуществляется в соответствии с «Положением об обучении инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья».