

Автономная некоммерческая профессиональная образовательная организация
«Уральский политехнический колледж»

РАССМОТРЕНО

На заседании методического совета

«08» 08 2023 г.

№ протокола «1»



УТВЕРЖДАЮ

Директор АНПОО УРПК

Миннихметов Р.Р.

«08» 08 2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

МДК.05.01 Основы управления персоналом

по специальности 18.02.09 «Переработка нефти и газа»

Автономная некоммерческая профессиональная образовательная организация
«Уральский политехнический колледж»

РАССМОТРЕНО

На заседании методического совета

«___» ___ 2023 г.

№ протокола «___»

УТВЕРЖДАЮ

Директор АНПОО УРПК

_____ Миннихметов Р.Р.

«___» _____ 2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

МДК.05.01 Основы управления персоналом

по специальности 18.02.09 «Переработка нефти и газа»

Рабочая программа учебного модуля разработана на основе Федерального государственного образовательного стандарта по специальности среднего профессионального образования 18.02.09 «Переработка нефти и газа».

ОГЛАВЛЕНИЕ

| | |
|--|----|
| 1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ МДК «ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ» | 4 |
| 2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ МДК «ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ» | 6 |
| 3. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ МДК «ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ» | 9 |
| 4. КОНТРОЛЬ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ МДК «ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ» | 10 |

1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ МДК «ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ»

1.1. Область применения программы

Программа учебного модуля является частью основной профессиональной образовательной программы в соответствии с ФГОС по специальности 18.02.09 «Переработка нефти и газа». (базовая подготовка).

Учебный модуль «Основы управления персоналом» подготовлен на основе существующей нормативно-правовой базы и предназначена для реализации государственных требований к минимуму содержания и уровню подготовки выпускников профессионального образования.

Учебный модуль «Основы управления персоналом» тесно связан с «Процессы и аппараты», «Охрана труда», «Основы автоматизации технологических процессов», «Электротехника».

1.2. Место модуля в структуре основной профессиональной образовательной программы

Учебный модуль «Основы управления персоналом» является междисциплинарным курсом МДК.05.01. в структуре профессиональной образовательной программы и входит в профессиональный модуль ПМ.05. Планирование и организация работы коллектива участка.

1.3. Цели и задачи модуля - требования к результатам освоения модуля

В результате изучения курса обучающийся осваивает следующие **общие компетенции (ОК) и стремится к достижению личностных результатов (ЛР):**

| |
|--|
| ОК 01. Выбирать способы решения задач профессиональной деятельности применительно к различным контекстам. |
| ОК 02. Осуществлять поиск, анализ и интерпретацию информации, необходимой для выполнения задач профессиональной деятельности. |
| ОК 04. Работать в коллективе и команде, эффективно взаимодействовать с коллегами, руководством, клиентами. |
| ОК 09. Использовать информационные технологии в профессиональной деятельности. |
| ОК 11. Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации. |

Личностные результаты:

| |
|---|
| ЛР 7. Осознающий приоритетную ценность личности человека; уважающий собственную и чужую уникальность в различных ситуациях, во всех формах и видах деятельности. |
| ЛР 13. Демонстрирующий умение эффективно взаимодействовать в команде, вести диалог, в том числе с использованием средств коммуникации |
| ЛР 15. Демонстрирующий готовность и способность к образованию, в том числе самообразованию, на протяжении всей жизни; сознательное отношение к непрерывному образованию как условию успешной профессиональной и общественной деятельности. |
| ЛР 19. Готовый соответствовать ожиданиям работодателей: активный, проектно-мыслящий, эффективно взаимодействующий и сотрудничающий с коллективом, осознанно выполняющий профессиональные требования, ответственный, пунктуальный, дисциплинированный, трудолюбивый, критически мыслящий, демонстрирующий профессиональную жизнестойкость. |
| ЛР 20. Быстро адаптироваться в меняющихся жизненных ситуациях, самостоятельно приобретая необходимые знания, умело применяя их на практике для решения разнообразных проблем. |
| ЛР13. Осознанный выбор профессии и возможностей реализации собственных жизненных планов; отношение к профессиональной деятельности как возможности участия в решении личных, общественных, государственных, общенациональных проблем; |

Обучающийся должен развивать и осваивать следующие **профессиональные компетенции (ПК)**:

| |
|--|
| ПК 4.1.Анализировать причины отказа, повреждения технических устройств и принимать меры по их устранению. |
| ПК 4.2.Анализировать причины отклонения от режима технологического процесса и принимать меры по их устранению. |
| ПК 4.3.Разрабатывать меры по предупреждению инцидентов на технологическом блоке. |

В результате освоения дисциплины обучающийся должен иметь **практический опыт** в:

- планирования и организации работы персонала производственных подразделений;
- контроля и выполнения правил техники безопасности, производственной и трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка;
- анализа производственной деятельности подразделения;
- участия в обеспечении и оценке экономической эффективности работы подразделения;

уметь:

- организовывать работу подчиненного ему коллектива, используя современный менеджмент и принципы делового общения;
- устанавливать производственные задания исполнителям в соответствии с утвержденными производственными планами и графиками;
- координировать и контролировать деятельность производственного персонала;
- оформлять первичные документы по учету рабочего времени, выработки, заработной платы, простоев;
- проводить и оформлять производственный инструктаж рабочих;
- участвовать в разработке мероприятий по выявлению резервов производства, созданию благоприятных условий труда, рациональному использованию рабочего времени;
- организовывать работу по повышению квалификации и профессионального мастерства рабочих подразделения;
- вносить предложения о пересмотре норм выработки и расценок, о присвоении в соответствии с Единой квалификационно-тарифной сеткой (ЕКТС) рабочих разрядов рабочим подразделения;
- создавать нормальный микроклимат в трудовом коллективе.

знать:

- современный менеджмент и маркетинг;
- принципы делового общения;
- методы и средства управления трудовым коллективом;
- действующие законодательные и нормативные акты, регулирующие производственно-хозяйственную деятельность;
- основные требования организации труда при ведении технологических процессов;
- виды инструктажей, правила и нормы трудового распорядка, охраны труда, производственной санитарии;
- экономику, организацию труда и организацию производства;
- порядок тарификации работ и рабочих;
- нормы и расценки на работы, порядок их пересмотра;
- передовой отечественный и зарубежный опыт по применению прогрессивных форм организации труда;

2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ МДК «ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ»

«Основы управления персоналом»

2.1. Объем учебного модуля и виды учебной работы

| Вид учебной работы | Объем часов |
|---|--------------------|
| Максимальная учебная нагрузка (всего) | 104 |
| Обязательная аудиторная учебная нагрузка (всего) | 30 |
| Практические занятия | 44 |
| Лабораторные занятия | 20 |
| Самостоятельная работа обучающегося (всего) | 10 |

2.2. Тематический план и содержание МДК «Основы управления персоналом»

| Наименование разделов и тем | Содержание учебного материала, практические работы, самостоятельная работа обучающихся | Объем часов | Уровень освоения |
|--|--|-------------|-------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| <p align="center">Тема 1. Персонал предприятия как объект управления</p> | <p>Эволюция концептуальных подходов к управлению персоналом. Школа научного управления. Административная школа. Теория человеческих отношений. Бихевиоризм. Концепция человеческого капитала. Понятие категории «персонал». Классификация персонала как инструмент управления в организации.</p> | 8 | ОК 1, ОК 2, ОК 4, ОК 9, ОК 11 |
| <p align="center">Тема 2. Место и роль управления персоналом в системе управления предприятием</p> | <p>Организация (предприятие) как социальная система управления. Закономерности управления персоналом. Совершенствование организации трудовой деятельности персонала. Инновации, монопроекты, мультипроекты, мегапроекты. Развитие человеческих ресурсов организации.</p> | 8 | ОК 1, ОК 2, ОК 4, ОК 9, ОК 11 |
| <p align="center">Тема 3. Принципы управления персоналом</p> | <p>Принципы управления персоналом. Методы управления персоналом. Экономические методы управления персоналом. Организационно-распорядительные методы. Социально-психологические методы. Нормативный метод планирования. Балансовый метод планирования. Методологические подходы в кадровом менеджменте.</p> | 8 | ОК 1, ОК 2, ОК 4, ОК 9, ОК 11 |
| <p align="center">Тема 4. Функциональное разделение труда и организационная структура службы управления персоналом</p> | <p>Сущность разделения труда в организации и развитие службы управления персоналом. Цели службы управления персоналом, направления ее деятельности и функции. Организационная структура службы управления персоналом.</p> | 8 | ОК 1, ОК 2, ОК 4, ОК 9, ОК 11 |
| <p align="center">Тема 5. Кадровое, информационное, техническое и правовое обеспечение системы управления персоналом</p> | <p>Кадровое обеспечение системы управления персоналом. Информационно-техническое обеспечение системы управления персоналом. Правовое обеспечение системы управления персоналом, социальное партнерство. Нормативно-методическое обеспечение предприятия и организации.</p> | 8 | ОК 1, ОК 2, ОК 4, ОК 9, ОК 11 |
| <p align="center">Тема 6. Анализ кадрового потенциала организации</p> | <p>Кадровый потенциал организации и методы его анализа. Трудовой коллектив, его признаки и функции. Формальные и неформальные группы, управление ими. Власть и лидерство. Теория «Х», теория «У». Нововведение и персонал. Социально-психологический климат в коллективе</p> | 8 | ОК 1, ОК 2, ОК 4, ОК 9, ОК 11 |
| <p align="center">Тема 7. Перемещение, работа с кадровым резервом, планирование деловой карьеры</p> | <p>Политика компании в области управления карьерой. Определение потребности организации в кадровом резерве. Кадровый резерв как инструмент мотивации персонала. Карьерный план сотрудника. Удержание кадрового резерва. Кадровый резерв по различным категориям. Оценка эффективности работы с кадровым резервом. Управление талантами</p> | 8 | ОК 1, ОК 2, ОК 4, ОК 9, ОК 11 |
| <p align="center">Тема 8. Подбор, профориентация и деловая оценка персонала</p> | <p>Общие понятия подбора персонала и его профессиональной ориентации. Индивидуальные различия и их использование при подборе и профессиональной ориентации персонала. Параметрическое описание личности. Принципы</p> | 8 | ОК 1, ОК 2, ОК 4, ОК 9, ОК 11 |

| | | | |
|--|--|------------|-------------------------------|
| | диагностики профессиональной пригодности персонала. Основные этапы подбора персонала и его профессиональной ориентации. Деловая оценка как технология управления персоналом. Аттестация как форма оценки персонала. Нормативная база проведения аттестации персонала организации | | |
| Тема 9. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала | Значение обучения персонала организации, его сущность и виды. Особенности профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров. Этапы процесса обучения и определение потребностей в нем. Формы и методы обучения персонала | 4 | ОК 1, ОК 2, ОК 4, ОК 9, ОК 11 |
| Тема 10. Мотивация поведения в процессе трудовой деятельности | Понятие мотивации трудового поведения персонала и понятийный аппарат мотивации. Классификация мотивов трудовой деятельности и понятие о мотивационном комплексе. Эволюция теорий мотивации. Управление персоналом на основе применения мотивов приобретения. Индивидуальные мотивы приобретения. Влияние мотивов удовлетворения на трудовое поведение персонала организации. Мотивы безопасности в управлении персоналом. Управление персоналом на основе использования мотивов подчинения | 8 | ОК 1, ОК 2, ОК 4, ОК 9, ОК 11 |
| Тема 11. Профессиональная и организационная адаптация персонала | Понятие, виды адаптации персонала, индивидуально-психологические особенности адаптационного процесса. Стадии процесса адаптации. Профессиональная ориентация и ее роль в адаптационном процессе. | 4 | ОК 1, ОК 2, ОК 4, ОК 9, ОК 11 |
| Тема 12. Конфликты в коллективе | Понятие конфликта, его объекта и субъекта, динамика развития. Объективные и субъективные причины конфликтов. Классификация конфликтов. Роль конфликта в организации. Понятие индивидуального трудового спора и порядок его рассмотрения. Коллективный трудовой спор и порядок его разрешения. | 6 | ОК 1, ОК 2, ОК 4, ОК 9, ОК 11 |
| Тема 13. Оценка эффективности управления персоналом | Сущность экономической эффективности управления и факторы, влияющие на ее уровень. Показатели экономической эффективности управления. Оценка экономической эффективности проектов совершенствования систем управления персоналом. Оценка социальной эффективности проектов совершенствования системы управления персоналом. | 8 | ОК 1, ОК 2, ОК 4, ОК 9, ОК 11 |
| Самостоятельная работа | | 10 | |
| Всего | | 104 | |

3. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ МДК «ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ»

3.1. Требования к минимальному материально-техническому обеспечению.

Реализация программы модуля требует наличия учебного кабинета по общим гуманитарным, социально-экономическим дисциплинам.

Оборудование учебного кабинета: посадочные места по количеству обучаемых, рабочее место преподавателя, комплект нормативной документации, наглядные пособия, плакаты, стенды, макеты.

Технические средства обучения: компьютер, мультимедийный проектор.

3.2. Информационное обеспечение обучения

Основные источники:

1. Управление персоналом организации: современные технологии : учебник / С.И. Сотникова, Е.В. Маслов, Н.Н. Абакумова [и др.] ; под ред. С.И. Сотниковой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 513 с. — DOI 10.12737/textbook_5bed839113b498.63715965. - ISBN 978-5-16-014117-6. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/2126946> – Режим доступа: по подписке.

2. Управление персоналом в России: история и современность. Книга 1 : монография / под ред. А.Я. Кибанова. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 240 с. — (Научная мысль). — DOI 10.12737/3854. - ISBN 978-5-16-010226-9. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1850628> – Режим доступа: по подписке.

3. Василенко, В. А. Управление персоналом: научная методология : учебное пособие / В. А. Василенко. - Москва : Директ-Медиа, 2023. - 200 с. - ISBN 978-5-4499-3076-7. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2141388> – Режим доступа: по подписке.

Дополнительные источники:

1. Архипова, Н. И. Управление персоналом. Введение в профессию : учебное пособие / Н. И. Архипова, С. В. Назайкинский, О. Л. Седова. - 2-е изд. - Москва : Рос. гос. гуманитарн. ун-т, 2023. - 132 с. - ISBN 978-5-7281-2486-3. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1087565> – Режим доступа: по подписке.

2. Дейнека, А. В. Управление персоналом организации : учебник / А. В. Дейнека. - 4-е изд., стер. - Москва : Дашков и К, 2023. - 288 с. - ISBN 978-5-394-05433-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/2084835> – Режим доступа: по подписке.

3. Куприянчук, Е. В. Управление персоналом: ассессмент, комплектование, адаптация, развитие : учебное пособие / Е.В. Куприянчук, Ю.В. Щербакова. — Москва : РИОР : ИНФРА-М, 2023. — 255 с. — DOI: <https://doi.org/10.12737/13416>. - ISBN 978-5-369-01061-7. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1080284> – Режим доступа: по подписке.

4. КОНТРОЛЬ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ МДК «Основы управления персоналом»

Контроль и оценка результатов освоения модуля осуществляется преподавателем в процессе проведения практических занятий, устного опроса, при проведении зачета, а также выполнения обучающимися индивидуальных заданий.

| Результаты (освоенные общие компетенции) | Результаты обучения (освоенные умения, усвоенные знания) | Формы и методы контроля и оценки результатов обучения |
|--|--|--|
| 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес. | <ul style="list-style-type: none"> - аргументированность и полнота объяснения сущности и социальной значимости будущей профессии; - активность, инициативность в процессе освоения профессиональной деятельности; - наличие положительных отзывов по итогам практики; - выполнять положения федеральных законов, | Экспертное наблюдение и оценка на практических занятиях при выполнении работ по учебной практике Интерпретация результатов наблюдений за деятельностью обучающегося в процессе освоения образовательной программы |
| 2. Понимать и анализировать вопросы ценностно-мотивационной ориентации. | <ul style="list-style-type: none"> - рациональность планирования и организации обучающимся профессиональной подготовки; | Устный опрос, зачет Экспертное наблюдение и оценка на практических занятиях при выполнении работ по учебной практике |
| 3. Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество. | <ul style="list-style-type: none"> - обоснование выбора и применения методов и способов решения профессиональных задач; - анализировать причины отклонения от режима технологического процесса | Устный опрос, зачет Экспертное наблюдение и оценка на практических занятиях при выполнении работ по учебной практике |
| 4. Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях, в том числе ситуациях риска, и нести за них ответственность. | <ul style="list-style-type: none"> - выполняет контроль за соблюдением правил технической эксплуатации оборудования.. | Устный опрос, зачет Экспертное наблюдение и оценка на практических занятиях при выполнении работ по учебной практике |
| 5. Проявлять психологическую устойчивость в сложных и экстремальных ситуациях, предупреждать и разрешать конфликты в процессе профессиональной деятельности. | <ul style="list-style-type: none"> - выполнение требований охраны труда и экологической безопасности. | Экспертное наблюдение и оценка на практических занятиях при выполнении работ по учебной практике |

| | | |
|---|--|--|
| 6. Осуществлять поиск и Использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития. | - обоснование выбора и применения методов и способов решения профессиональных задач; - организовывать работу по повышению квалификации | Экспертное наблюдение и оценка на практических занятиях при выполнении работ по учебной практике |
| 7. Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности | - обоснование выбора и применения методов и способов решения профессиональных задач; - оформлять первичные документы по учету рабочего | Экспертное наблюдение и оценка на практических занятиях при выполнении работ по учебной практике |
| 8. Правильно строить отношения с коллегами, с различными категориями | - обоснование выбора и применения методов и способов решения | Экспертное наблюдение и оценка на практических занятиях при выполнении |
| 9. Устанавливать психологический контакт с окружающими. | - обоснование выбора и применения методов и способов решения профессиональных задач; - оценивать состояние техники безопасности, | Экспертное наблюдение и оценка на практических занятиях при выполнении работ по учебной практике |
| 10. Адаптироваться к меняющимся условиям профессиональной деятельности. | - рациональность планирования и организации обучающимся профессиональной | Экспертное наблюдение и оценка на практических занятиях при выполнении работ по учебной практике |
| 11. Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать | - обоснование выбора и применения методов и способов решения профессиональных задач; - вносить предложения о пересмотре норм выработки и расценок | Экспертное наблюдение и оценка на практических занятиях при выполнении работ по учебной практике |
| 12. Выполнять профессиональные задачи | -рациональность планирования и организации | Экспертное наблюдение и оценка на практических |