



УТВЕРЖДЕНО:
Ученым советом Института
сервисных технологий
Протокол №10 от 24 февраля 2021г.
с изм. протокол №11 от 16.04.2021
с изм. Протокол №14 от 30.06.2021

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
ДИСЦИПЛИНЫ**

ОП.12 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

основной профессиональной образовательной программы
среднего профессионального образования –
программы подготовки специалистов среднего звена

по специальности: *11.02.02 Техническое обслуживание и ремонт
радиоэлектронной техники (по отраслям)*

Квалификация: *техник*

год начала подготовки: *2021г.*

Разработчики:

должность	подпись	ученая степень и звание, ФИО
<i>преподаватель</i>		<i>Мастерук М.В.</i>

Рабочая программа согласована и одобрена руководителем ППСЗ:

должность	подпись	ученая степень и звание, ФИО
<i>преподаватель</i>		<i>Голубцов А.С.</i>

	ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ТУРИЗМА И СЕРВИСА»	СК РГУТИС ...
		Лист 2

СОДЕРЖАНИЕ

- 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ
УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**
- 2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**
- 3. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**
- 4. КОНТРОЛЬ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ
УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРИМЕРНОЙ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

«ОП.12 Управление персоналом»

1.1. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы:

Учебная дисциплина «ОП.12 Управление персоналом» является обязательной частью профессионального цикла основной профессиональной образовательной программы в соответствии с ФГОС по специальности 11.02.02 Техническое обслуживание и ремонт радиоэлектронной техники (по отраслям).

Особое значение дисциплина имеет при формировании и развитии ОК: ОК 1, ОК 2, ОК 3, ОК 4, ОК 5, ОК 6, ОК 7, ОК 8, ОК 9.

1.2. Цель и планируемые результаты освоения дисциплины:

В рамках программы учебной дисциплины обучающимися осваиваются умения и знания

Код ПК, ОК, ЛР	Умения	Знания
ОК 1, ОК 2, ОК 3, ОК 4, ОК 5, ОК 6, ОК 7, ОК 8, ОК 9. ПК1.1, ПК1.2, ПК1.3, ПК2.1, ПК2.2, ПК2.3, ПК2.4, ПК2.5, ПК3.1, ПК3.2, ПК3.3, ЛР1-ЛР8, ЛР13-ЛР28	использовать современные технологии менеджмента; организовывать работу подчиненных; мотивировать исполнителей на повышение качества труда; обеспечивать условия для профессионально-личностного совершенствования исполнителей.	функции, виды и психологию менеджмента; основы организации работы коллектива исполнителей; принципы делового общения в коллективе; информационные технологии в сфере управления производством; особенности менеджмента в области профессиональной деятельности.



2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

2.1. Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Объем часов
Максимальная учебная нагрузка (всего)	64
Обязательная аудиторная учебная нагрузка (всего)	48
в том числе:	
лекции	32
практические занятия	16
Самостоятельная работа студента (всего)	16
<i>Промежуточная аттестация в форме дифференцированный зачета</i>	2



2.2. Тематический план и содержание учебной дисциплины «Управление персоналом»

Наименование разделов и тем	Содержание учебного материала, лабораторные и практические работы, самостоятельная работа обучающихся, курсовая работ (проект)	Объем часов	Уровень освоения
1	2	3	4
Раздел 1.	Система управления персоналом		
Тема 1.1 Система управления персоналом	Содержание учебного материала (дидактические единицы)		
	1 Содержание дисциплины, ее задачи и связь с другими дисциплинами. Роль менеджера в системе управления персоналом	2	1
	2 Функции управления персоналом. Концепция и миссия системы управления персоналом.	2	1
	3 Методы управления персоналом: административные, экономические, социально-психологические. Характер воздействия методов на работников.	2	1
	Практические занятия- №1 Проанализировать систему управления персоналом организации (на примере)	2	2
Тема 1.2 Кадровая политика и планирование трудовых ресурсов	Содержание учебного материала		
	1 Сущность кадрового планирования: задачи и цели.	2	1
	2 Типы кадровой политики, этапы построения Методики определения потребности в персонале, сущность и их практическое значение.	2	1
	Практические занятия- №2 Расчет потребности в персонале различных категорий; характеристика кадровой политики организации (на конкретном примере)	2	3
	Самостоятельная работа обучающихся – Определение значимости кадровой политики для организаций различных сфер деятельности	2	3
Тема 1.3 Отбор и найм	Содержание учебного материала		



персонала	1	Сущность найма на работу, внешние и внутренние источники найма	2	1
	2	Методы оценки и отбора персонала. Процесс отбора кандидатов.	2	1
	3	Методы сбора информации, требующейся для предприятия решения при отборе. Испытания, собеседования и центры оценки	2	1
	Практические занятия №3 1.Разработка объявления о приеме на работу. 2.Подготовка резюме и заполнение анкеты по приему на работу. 3.Отработка навыков собеседования при найме на работу.		6	2
	Самостоятельная работа обучающихся - Анализ анкетных данных		2	2
Раздел II.		Технология управления персоналом и его развитием		
Тема 2.1 Профессиональная ориентация и социальная адаптация	Содержание учебного материала			
	1	Сущность и необходимость трудовой адаптации. Виды профориентации и их содержание.	2	1
	2	Профессиональное образование и обучение персонала. Виды обучения персонала: подготовка кадров, повышение квалификации и переподготовка кадров. Социальная адаптация в коллективе и ее задачи.	2	1
	Практические занятия- №4 Анализ процесса адаптации нового сотрудника.		2	2
	Самостоятельная работа обучающихся – Изучение вопросов для подготовки к семинару.		2	3
Тема 2.2 Управление деловой карьерой	Содержание учебного материала			
	1	Понятие, стадии и выбор карьеры. Типы карьеры.	2	1
	2	Потребности, удовлетворяемые работником, на разных стадиях его деловой карьеры	2	1



	3	Аттестация персонала – как элемент управления деловой карьерой и ее виды.	2	1
		Практические занятия- №5 Разработка плана профессиональной карьеры.	2	
		Самостоятельная работа обучающихся – Написание рефератов на тему: Типы карьеры. Характеристика методов оценки персонала Повышение квалификации как форма обучения персонала. Должность как первичный элемент в структуре управления организацией. Коучинг как форма развивающего обучения	4	
Тема 2.3 Управление поведением персонала	Содержание учебного материала			
	1	Управление коммуникациями в организации.	2	1
	2	Природа конфликта. Основные понятия и типы конфликтов. Теории конфликта. Методы анализа конфликта.	2	1
	3	Прогнозирование и предупреждение конфликта. Управление конфликтами и стрессами. Стратегия и тактика поведения в конфликте.	2	1
		Практические занятия- №6 Тестирование личности	2	
		Самостоятельная работа обучающихся Выполнение доклада «Анализ конфликта и его решение».	6	
	Всего по дисциплине		64	

Для характеристики уровня освоения учебного материала используются следующие обозначения:

1. – ознакомительный (узнавание ранее изученных объектов, свойств);
2. – репродуктивный (выполнение деятельности по образцу, инструкции или под руководством)
3. – продуктивный (планирование и самостоятельное выполнение деятельности, решение проблемных задач)



3. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1. Требования к минимальному материально-техническому обеспечению

Реализация учебной дисциплины требует наличия учебного кабинета экономики организации и управления персоналом.

Оборудование учебного кабинета:

Учебная мебель, доска, стенды

3.2. Информационное обеспечение обучения

Перечень рекомендуемых учебных изданий, Интернет-ресурсов, дополнительной литературы

Основные источники:

1. Управление персоналом : учебник / Т.В. Зайцева, А.Т. Зуб. — М. : ИД «ФОРУМ» : ИНФРА-М, 2020. — 336 с. — (Профессиональное образование). - ISBN 978-5-8199-0262-2. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1044004>

2. Управление персоналом : учебник / Федорова Н.В., Минченкова О.Ю. — Москва : КноРус, 2020. — 431 с. — ISBN 978-5-406-07473-2. — URL: <https://book.ru/book/932711>

Дополнительные источники:

1 Управление персоналом : учебное пособие / Шапиро С.А., Епишкин И.А. — Москва : КноРус, 2021. — 243 с. — ISBN 978-5-406-08551-6. — URL: <https://book.ru/book/940162>

Интернет-ресурсы:

1. Consultant.ru
2. <http://znanium.com>
3. <http://book.ru>

4. КОНТРОЛЬ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Контроль и оценка результатов освоения дисциплины осуществляется преподавателем в процессе проведения практических занятий и лабораторных работ, тестирования, а также выполнения обучающимися индивидуальных заданий, проектов, исследований.



(освоенные умения, усвоенные знания)	и оценки результатов обучения
<p>умения:</p> <ul style="list-style-type: none">– использовать современные технологии менеджмента;– организовывать работу подчиненных;– мотивировать исполнителей на повышение качества труда;– обеспечивать условия для профессионально-личностного совершенствования исполнителей.	<p>Для текущего контроля практические занятия, внеаудиторная самостоятельная работа. Для промежуточной аттестации Дифференцированный зачет</p>
<p>знания:</p> <ul style="list-style-type: none">– функции, виды и психологию менеджмента;– основы организации работы коллектива исполнителей;– принципы делового общения в коллективе;– информационные технологии в сфере управления производством;– особенности менеджмента в области профессиональной деятельности.	<p>Для текущего контроля внеаудиторная самостоятельная работа, опрос. Для промежуточной аттестации Дифференцированный зачет</p>
<p>ЛР 1 Осознающий себя гражданином и защитником великой страны.</p> <p>ЛР 2 Проявляющий активную гражданскую позицию, демонстрирующий приверженность принципам честности, порядочности, открытости, экономически активный и участвующий в студенческом и территориальном самоуправлении, в том числе на условиях добровольчества, продуктивно взаимодействующий и участвующий в деятельности общественных организаций.</p> <p>ЛР 3 Соблюдающий нормы правопорядка, следующий идеалам гражданского общества, обеспечения безопасности, прав и свобод граждан России. Лояльный к установкам и проявлениям представителей субкультур, отличающий их от групп с деструктивным и девиантным поведением. Демонстрирующий неприятие и предупреждающий социально опасное поведение окружающих.</p> <p>ЛР 4 Проявляющий и демонстрирующий уважение к людям труда, осознающий ценность собственного труда. Стремящийся к формированию в сетевой среде лично</p>	



и профессионального конструктивного «цифрового следа».

ЛР 5 Демонстрирующий приверженность к родной культуре, исторической памяти на основе любви к Родине, родному народу, малой родине, принятию традиционных ценностей многонационального народа России.

ЛР 6 Проявляющий уважение к людям старшего поколения и готовность к участию в социальной поддержке и волонтерских движениях.

ЛР 7 Осознающий приоритетную ценность личности человека; уважающий собственную и чужую уникальность в различных ситуациях, во всех формах и видах деятельности.

ЛР 8 Проявляющий и демонстрирующий уважение к представителям различных этнокультурных, социальных, конфессиональных и иных групп. Сопричастный к сохранению, преумножению и трансляции культурных традиций и ценностей многонационального российского государства.

ЛР 13 Поддерживающий коллективизм и товарищество в организации инженерной деятельности, развитие профессионального и общечеловеческого общения, обеспечение разумной свободы обмена научно-технической информацией, опытом

ЛР 14 Добросовестный, исключающий небрежный труд при выявлении несоответствий установленным правилам и реалиям, новым фактам, новым условиям, стремящийся добиваться официального, законного изменения устаревших норм деятельности

ЛР 15 Настойчивый в доведении новых инженерных решений до их реализации, в поиске истины, в разрешении сложных проблем

ЛР 16 стремящийся к постоянному повышению профессиональной квалификации, обогащению знаний, приобретению профессиональных умений и компетенций, овладению современной компьютерной культурой, как



необходимому условию освоения новейших методов познания, проектирования, разработки экономически грамотных, научно обоснованных технических решений, организации труда и управления, повышению общей культуры поведения и общения

ЛР 17 Борющийся с невежеством, некомпетентностью, технофобией, повышающий свою техническую культуру;

ЛР 18 Организованный и дисциплинированный в мышлении и поступках

ЛР 19 Ответственный за выполнение взятых обязательств, реализацию своих идей и последствия инженерной деятельности, открыто признающий ошибки

ЛР20 Владеющий цифровой культурой в умном городе

ЛР21 Вовлеченный в технологический прогресс: комфортную городскую среду мирового уровня

ЛР22 Развивающийся в высококонкурентной среде: непрерывное образование как основа успешной самореализации

ЛР 23 Соблюдающий общепринятые этические нормы и правила делового поведения, корректный, принципиальный, проявляющий терпимость и непредвзятость в общении с гражданами

ЛР 24 Способствующий своим поведением установлению в коллективе товарищеского партнерства, взаимоуважения и взаимопомощи, конструктивного сотрудничества

ЛР 25 Проявляющий уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывающий культурные и иные особенности различных этнических, социальных и религиозных групп

ЛР 26 Стремящийся в любой ситуации сохранять личное достоинство, быть образцом поведения, добропорядочности и честности во всех сферах общественной жизни;

ЛР 27 Стремящийся к повышению уровня



ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
**«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ТУРИЗМА И СЕРВИСА»**

СК РГУТИС

...

Лист 12

самообразования, своих деловых качеств,
профессиональных навыков, умений и
знаний

ЛР 28 Соответствующий по внешнему
виду общепринятому деловому стилю