

Государственное учреждение высшего профессионального образования
«Белорусско-Российский университет»

УТВЕРЖДАЮ

Первый проректор, Белорусско-
Российского университета

М.Е. Лустенков

(подпись)

«26» 06 2014 г.

Регистрационный № УД-170-Б.3.2/4 пр

ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА И УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

Направление подготовки 27.03.05 (222000) Инноватика

Профиль подготовки Управление инновациями (по отраслям и сферам экономики)

Квалификация (степень) Бакалавр

	Форма обучения
	Очная
Курс	4
Семестр	7
Лекции	26
Лабораторные занятия	34
Практические занятия	8
Экзамен	7
Аудиторная (контактная) работа, часов	68
Контролируемая самостоятельная работа	7 (контрольная работа)
Самостоятельная работа	76
Всего часов / зачетных единиц	144/4

Кафедра – разработчик программы: «Экономическая информатика».

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

Могилев, 2014

Рабочая программа составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего профессионального образования по направлению подготовки 222000 «Инноватика» № 97, утвержденным 25.01.2011 г., учебным планом рег. № 222-000/62-1, утвержденным 02.04.2013 г. с учетом рекомендаций примерной основной образовательной программы высшего профессионального образования по направлению подготовки «Инноватика».

Рассмотрена и рекомендована к утверждению кафедрой "Экономическая информатика"

« 06 » мая 2014 г., протокол № 12

Зав. кафедрой  В.А. Широченко

Одобрена и рекомендована к утверждению Президиумом научно-методического совета Белорусско-Российского университета

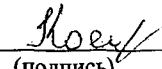
«25» июня 2014 г., протокол № 7.

Зам. председателя Президиума
научно-методического совета



(подпись) А.Д. Бужинский

Рабочая программа согласована:

Зав. справочно-библиографическим
отделом


(подпись) Л.А. Астекалова

Начальник учебно-методического
отдела


(подпись) О.Е. Печковская

1. Пояснительная записка

Изучение курса «Организация труда и управление персоналом» позволит получить знания, необходимые специалисту для успешной практической деятельности в современных условиях. В сочетании с такими дисциплинами как «Производственные технологии и инновации», «Производственные технологии и оборудование машиностроительного производства», «Организация производства» и др. курс «Организация труда и управление персоналом» позволит подготовить специалистов, владеющих вопросами организации рентабельных и эффективных производств. 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 современного квалифицированного специалиста.

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:

- 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

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

- «Экономика предприятия»;
- «Организация производства»
- «Производственные технологии и инновации»

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

- «Планировании на предприятии»;
- «Технологии нововведений»

1.4 Компетенции студента, формируемые в результате освоения дисциплины:

Коды формируемых компетенций	Наименования формируемых компетенций
ОК-9	способность использовать основные положения и методы социальных, гуманитарных и экономических наук при решении профессиональных задач
ПК-8	способностью организовать работу исполнителей, находить и принимать управленческие решения в области организации по проекту и нормированию труда
ПК-10	способность к работе в коллективе, организации; работы малых коллективов (команды) исполнителей

2 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

2.1 График образовательного процесса, формы текущего контроля и промежуточной аттестации, распределение рейтинг-баллов по учебным модулям и видам занятий

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18-20			
Модуль	1							ПКУ 30	2								ПКУ 30	ПА (экзамен) 40			
Лекции, баллы						КР 5*					О 5					КР 5					
Лабораторные занятия, баллы	ЗЛР 5		ЗЛР 5		ЗЛР 5		ЗЛР 5			ЗЛР 5		ЗЛР 5		ЗЛР 5					ЗЛР 5		
Практ.зан., баллы			КР 5*																		

* - максимально-возможное количество баллов по модульно-рейтинговой системе

Принятые обозначения:

Текущий контроль –

КР – контрольная работа;

ЗЛР – защита лабораторной работы;

ПКУ – промежуточный контроль успеваемости.

ПА - Промежуточная аттестация.

О – устный опрос.

2.2 Содержание учебной дисциплины

№ недели	Лекции	Часы	Практические занятия	Часы	Лабораторные занятия	Часы	Самостоятельная работа
	Тема. Основные вопросы						
Модуль 1							
1	Тема 1. Сущность и концептуальные основы организации труда и управления персоналом. Цели, задачи и значение организации труда и управления персоналом в организациях, основные этапы и методы	2	П.р.1 Определение трудоемкости изготовления детали заданной конфигурации на оборудовании различного типа (универсальном, с ЧПУ, специальном)	2	Л.р. 1 Расчет численности рабочих для выполнения требуемых объемов производства	2	2
2	Тема 2 Научная организация труда на предприятии. Разделение и кооперация труда. Формы разделения и кооперации труда. Многостаночное обслуживание, повышения занятости рабочих и производительности труда.	2			Л.р.2 Нормирование затрат рабочего времени, определение штучного времени для различных типов производств	2	2
3	Тема 3 Нормирование труда. Структура норм рабочего времени. 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 Анализ нормирования труда с использованием метода фотографии рабочего времени и микроэлементного нормирования труда	2	Л.р 3 Расчет заработной платы и расценки за единицу продукции при прямой сдельной системе оплаты труда.	2	2
4	Тема 4 Методы определения затрат рабочего времени. Хронометраж, фотография и самофотография рабочего времени. Характеристика, область применения.	2			Л.р.4 Расчет заработной платы и расценки за единицу продукции при прямой сдельно-прогрессивной и	2	2

					аккордной системах оплаты труда.		
5	<p>Тема 5 Методы, системы и формы оплаты труда. Значение экономической мотивации труда. Нормативы труда, организация оплаты труда. Системы оплаты труда. Тарифная и бестарифные системы оплаты труда.</p>	2	<p>П.р.3 Методы измерения показателей производительности труда. Оценка экономической эффективности мероприятий по совершенствованию организации и нормирования труда.</p>	2	<p>Л.р. 5 Расчет количества обслуживаемых станков, разработка мероприятий по обеспечению высокой занятости рабочих мест</p>	2	2
6	<p>Тема 6 Производительность труда. Оценка эффективности организации и нормирования труда. Методы измерения показателей производительности труда. Оценка экономической эффективности мероприятий по совершенствованию организации и нормирования труда.</p>	2			<p>Л.р 6 Стоимостной, трудовой и индексный методы оценки производительности труда.</p>	2	2
7	<p>Тема 7 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.</p>	2	<p>П.р 4 Разработка критериев отбора сотрудников в экономический отдел машиностроительного предприятия</p>	2	<p>Л.р. 7 Расчет заработной платы при оплате труда с учетом КТУ</p>	2	2
8	<p>Тема 8 Принципы, методы, функции управления. Сущность и роль основных управленческих функций. Описание функций планирования,</p>	2			<p>Л.р 8 Разработка двух организационных структур: линейно – функциональной и</p>	2	2

	организации, координации, контроля и мотивации. Методы принятия управленческих решений.			матричной.		
Модуль2						
9	Тема 9 Мотивация труда. Методы мотивации труда, их роль в повышении производительности труда. Научные теории мотивации труда, мировой опыт мотивации труда.	2		Л.р. 9 Разработка бизнес-процессов и функций организационной структуры.	2	2
10	Тема 10 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		Л.р 10 Разработка критериев отбора персонала в экономический отдел и отдел снабжения применительно к разработанным структурам организации.	2	2
11	Тема 11 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		Л.р. 11 . Метод функционально-стоимостного анализа при организации эффективной производственной деятельности.	2	2
12	Тема 12 Формирование резерва управленческого персонала.. Критерии выдвижения в резерв управления. Особенности экспертной оценки качеств кандидатов в резерв.	2		Л.р. 12 Разработка контракта на примере работников экономического отдела машиностроительного предприятия	2	2
13	. Тема 13 Контрактная форма найма работников. Порядок заключения контрактов. Структура	2		Л.р.13 Обоснование эффективности кооперации и	2	2

	контракта, обязательства работника и нанимателя. Коллективное соглашение по труду и занятости.			специализации труда для различных макро-и микроэкономических условий труда.		
14				Л.р. 14 Разработка порядка аттестации работников экономического отдела машиностроительного предприятия	2	4
15				Л.р.14 Продолжение	2	2
16				Л.р.15 Разработка порядка аттестации рабочего места работника машиностроительного предприятия	2	4
17				Л.р 16 Разработка методов мотивации работников экономического отдела машиностроительного предприятия	2	4
	Подготовка к экзамену					36
	Итого за семестр	26		8	34	76

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

Экзамен, дифференцированный зачет

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	Лабор. занятия	Практ. занятия	
1	Традиционные	Темы 1-4,6,8-12			20
2	Мультимедиа	Темы 5,7,13			6
3	Дискуссии, беседы		Л.р.6	П.р.2,3	6
4	С использованием ЭВМ		Л.р. № 1-5, 7	П.р1	14
5	Деловые игры		Л.р 8-10,12-16	П.р4	20
5	Расчетные		Л.р.11		2
	ИТОГО				68

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	Контрольные задания для проведения семестрового рейтинг-контроля, промежуточного контроля успеваемости	5
3	Экзаменационные билеты	1
4	Задания к лабораторным работам	5
5	Вопросы к устному опросу	1

5 МЕТОДИКА И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНЦИЙ СТУДЕНТОВ

5.1 Уровни сформированности компетенций*

№ п/п	Уровни сформированности компетенции	Содержательное описание уровня**	Результаты обучения***
	ОК-9 Способность использовать основные положения и методы социальных, гуманитарных и экономических наук при решении профессиональных задач		
1	Пороговый уровень	Способность использовать методы экономических и социальных наук для научной организации труда и формирования структуры организации	Знание основных методов нормирования труда и организационных структур предприятий
2	Продвинутый уровень	Способность использовать методы экономических и социальных наук для научной организации труда и формирования структуры организации, а также анализировать и	Знание основных методов нормирования труда и организационных структур предприятий, выбор и использование методов определения трудоемкости работ и

		обосновывать используемые методы с оценкой их преимуществ и недостатков.	численности персонала, рациональных организационных структур
3	Высокий уровень	Способность использовать методы экономических и социальных наук для научной организации труда и формирования структуры организации, обосновывать используемые методы с оценкой их преимуществ и недостатков с последующей оптимизацией.	Знание основных методов нормирования труда и организационных структур предприятий, обоснование, выбор и использование оптимальных методов определения трудоемкости работ и численности персонала, рациональных организационных структур
ПК-8 способностью организовать работу исполнителей, находить и принимать управленческие решения в области организации по проекту и нормированию труда			
	Пороговый уровень	Способность находить управленческие решения в области нормированию труда и организации кадрового цикла	Знание основных характеристик методов нормирования труда: фотографии и самофотографии рабочего времени, хронометража и микроэлементного нормирования труда; знание этапов кадрового цикла
	Продвинутый уровень	Способность находить на базе углубленного анализа управленческие решения в области нормированию труда и организации кадрового цикла	Знание основных характеристик методов нормирования труда: фотографии и самофотографии рабочего времени, хронометража и микроэлементного нормирования труда, уметь обосновывать области их применения ; знание этапов кадрового цикла
	Высокий уровень	Способность находить на базе углубленного анализа управленческие решения в области нормированию труда и организации кадрового цикла и разрабатывать	Знание основных характеристик методов нормирования труда: фотографии и самофотографии рабочего времени, хронометража и

		предложения по их оптимизации.	микроэлементного нормирования труда, уметь обосновывать области их применения ; знание этапов кадрового цикла и методов оптимизации управленческих решений на этих этапах.
ПК-10 способность к работе в коллективе, организации; работы малых коллективов (команды) исполнителей			
1	Пороговый уровень	Способность к организации проведения аттестации рабочих мест и персонала, оценке персонала	Знание этапов и порядка аттестации персонала и рабочих мест; знание методов оценки персонала
2	Продвинутый уровень	Способность к организации проведения аттестации рабочих мест и персонала, оценке персонала с разработкой методик, систем тестов и критериев отбора.	Знание этапов и порядка аттестации персонала и рабочих мест с выработкой решений по улучшению управленческой деятельностью; знание методов оценки персонала
3	Высокий уровень	Способность к организации проведения аттестации рабочих мест и персонала, оценке персонала, с разработкой методик, систем тестов и критериев отбора и последующей выработке организационных решений.	Знание этапов и порядка аттестации персонала и рабочих мест с выработкой решений по улучшению управленческой деятельностью; знание методов оценки персонала с последующей разработкой кадровых предложений для повышения эффективности использования персонала.

5.2 Методика оценки знаний, умений и навыков студентов

Результаты обучения	Оценочные средства*
ОК-9 Способность использовать основные положения и методы социальных, гуманитарных и экономических наук при решении профессиональных задач	
Знание основных методов нормирования труда и организационных структур предприятий	Перечень контрольных вопросов к теоретическому курсу и практическим занятиям Контрольные задания (задачи) для контрольных работ Отчет о выполнении лабораторной работы.
Знание основных методов нормирования труда и организационных структур предприятий, выбор и использование методов определения трудоемкости работ и численности персонала, рациональных организационных структур	Перечень контрольных вопросов к теоретическому курсу и практическим занятиям Контрольные задания (задачи) для контрольных работ Отчет о выполнении лабораторной работы.
Знание основных методов нормирования труда и организационных структур предприятий, обоснование, выбор и использование оптимальных методов определения трудоемкости работ и численности персонала, рациональных организационных структур	Перечень контрольных вопросов к теоретическому курсу и практическим занятиям Контрольные задания (задачи) для контрольных работ Отчет о выполнении лабораторной работы.
ПК-8 способностью организовать работу исполнителей, находить и принимать управленческие решения в области организации по проекту и нормированию труда	
Знание основных характеристик методов нормирования труда: фотографии и самофотографии рабочего времени, хронометража и микроэлементного нормирования труда; знание этапов кадрового цикла	Перечень контрольных вопросов к теоретическому курсу и практическим занятиям Контрольные задания (задачи) для контрольных работ Отчет о выполнении лабораторной работы.
Знание основных характеристик методов нормирования труда: фотографии и самофотографии рабочего времени, хронометража и микроэлементного нормирования труда, уметь обосновывать области их применения ; знание этапов кадрового цикла	Перечень контрольных вопросов к теоретическому курсу и практическим занятиям Контрольные задания (задачи) для контрольных работ Отчет о выполнении лабораторной работы.
Знание основных характеристик методов нормирования труда: фотографии и самофотографии рабочего времени, хронометража и микроэлементного нормирования труда, уметь обосновывать области их применения ; знание этапов кадрового цикла и методов оптимизации управленческих решений на этих этапах.	Перечень контрольных вопросов к теоретическому курсу и практическим занятиям Контрольные задания (задачи) для контрольных работ Отчет о выполнении лабораторной работы.
ПК-10 способность к работе в коллективе, организации; работы малых коллективов (команды) исполнителей	

Знание этапов и порядка аттестации персонала и рабочих мест; знание методов оценки персонала	Перечень контрольных вопросов к теоретическому курсу и практическим занятиям Контрольные задания (задачи) для контрольных работ Отчет о выполнении лабораторной работы.
Знание этапов и порядка аттестации персонала и рабочих мест с выработкой решений по улучшению управленческой деятельностью; знание методов оценки персонала	Перечень контрольных вопросов к теоретическому курсу и практическим занятиям Контрольные задания (задачи) для контрольных работ Отчет о выполнении лабораторной работы.
Знание этапов и порядка аттестации персонала и рабочих мест с выработкой решений по улучшению управленческой деятельностью; знание методов оценки персонала с последующей разработкой кадровых предложений для повышения эффективности использования персонала.	Перечень контрольных вопросов к теоретическому курсу и практическим занятиям Контрольные задания (задачи) для контрольных работ Отчет о выполнении лабораторной работы.

5.4 Критерии оценки практических работ

Оценка активности студента на практических занятиях, полноты усвоения пройденного материала определяется преподавателем по выступлениям студентов в процессе занятий и результатам контрольных работ, являющихся средством промежуточного контроля остаточных знаний и умений. Контрольная работа содержит одну или несколько задач по тематике в соответствии с разделом 2.2 «Содержание учебной дисциплины».

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

5.5 Критерии оценки лабораторных работ

Результаты выполнения лабораторной работы оформляются в форме отчета, который должен быть защищен. Оценку качества выполнения лабораторной работы и отчета осуществляет преподаватель, результатом является решение: «зачтено», «не зачтено».

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

5.6 Критерии оценки контрольной работы

Результат выполнения контрольной работы оценивается от 2 до 5 баллов.

В случае не выполнения или неверного выполнения задания, заключающееся в не правильном ходе решения задания и получении неверного результата контрольная работа оценивается в 2 балла.

В случае отдельных неточностей в ходе выполнения задания и, как следствие, не точного аналитического результата контрольная работа оценивается в 3 балла.

В случае правильного хода выполнения задания, но наличия отдельных арифметических ошибок контрольная работа оценивается в 4 балла.

В случае правильного хода выполнения задания, отсутствия любых неточностей контрольная работа оценивается в 5 баллов.

5.7 Критерии оценки экзамена

При проведении экзамена во внимание принимается текущая работа студента в течение 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 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;

-продвинутый уровень. Студент хорошо 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. Знает приемы мотивации труда, кадровый цикл.

-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.

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 деловым, ролевым играм;
- подготовка к экзамену;
- подготовка к тестированию;
- подготовка научных публикаций (тезисов докладов, статей);
- подготовка отчета по практике, лабораторным работам;

Требования к контрольной работе:

Контрольная работа должна быть выполнена в соответствии с заданием и установленным вариантом исходных данных для ее выполнения. Контрольная работа представляется в распечатанном виде на бумажном носителе. Должна содержать титульный лист с указанием названия учебного учреждения, названия контрольной работы, номера варианта, фамилии исполнителя. Содержание должно включать:

- исходные данные и цель выполнения контрольной работы;
- теоретическое обоснование с формулами;
- поэтапный ход решения с результатами;
- выводы.

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	Организация, нормирование и оплата труда: учебное пособие / Под ред. А.С. Головачева. – М. : Новое знание, 2004. 495 с.	Отсутствует	15
2	Беляцкий, Н.П. Управление персоналом / Н.П. Беляцкий, С. Е. Велесько, П. Ройш. Мн.: Книжный дом, 2005. - 348	Допущено Министерством образования Республики Беларусь в качестве учебного пособия для студентов экономических специальностей высших учебных заведений	5
3	Организация труда. Учебник / Под ред. Л.В. Мисниковой. – Мн. Вышэйшая шк., 2005 – 302 с.	Утверждено Министерством образования Республики Беларусь в качестве учебника для студентов специальности «Экономика и управление учреждений, обеспечивающих получение высшего образования».	5

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, 2004 – 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
3	Липень, Л.И. Новое в оплате труда в коммерческих организациях / Л. И. Липень. – Мн.: Дикта, 2003 – 144 с.	Отсутствует	3
4	Указ Президента Республики Беларусь «О государственных закупках в Республике Беларусь», от 17.11.2008 г. № 618.	Отсутствует	2
5	Постановление Совета Министров Республики Беларусь «О некоторых вопросах осуществления государственных закупок», от 20.10.2008 г. № 1987	Отсутствует	2

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. К.А Токменинов., Т.Л. Крупенько Управление персоналом и организация труда Методические указания к практическим занятиям для студентов специальности 1-25 01 07 «Экономика и управление на предприятии» (специализация 1-25 01 07 03 «Деловое администрирование») – Могилев, ГУ ВПО «Белорусско-Российский университет». 2011 – 28 с. - 36 экз
2. Токменинов К. А. Управление персоналом и организация труда. Методические указания к контрольной работе для студентов специальности 1-21 01 07 «Экономика и управление на предприятии» заочной формы обучения – Могилев, ГУ ВПО «Белорусско-Российский университет». 2012 – 16 с. - 51 экз.

7.4.2 Плакаты, мультимедийные презентации

Мультимедийные презентации:

Тема 5 Методы, системы и формы оплаты труда.

Значение экономической мотивации труда. Нормативы труда, организация оплаты труда. Системы оплаты труда. Тарифная и бестарифные системы оплаты труда.

Тема 7 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.

Тема 13 Контрактная форма найма работников.

Порядок заключения контрактов. Структура контракта, обязательства работника и нанимателя. Коллективное соглашение по труду и занятости.

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Материально-техническое обеспечение дисциплины содержится в паспорте компьютерных классов, рег. номера ПУЛ-4.405-404/4-14, ПУЛ-4.405-410/4-14.

ДОПОЛНЕНИЯ И ИЗМЕНЕНИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ

по учебной дисциплине «Организация труда и управление персоналом»

Направление подготовки 27.03.05 «Инноватика»

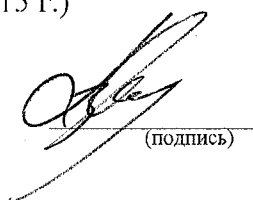
Профиль подготовки: Управление инновациями (по отраслям и сферам экономики)

на 2015-2016 учебный год

№ п/п	Дополнения и изменения Электронные ресурсы	Основание
1	<p>В подраздел 7.1 «Основная литература» вносятся дополнения:</p> <p>4. Управление персоналом организации: Учеб. / А.Я.Кибанов, И.А.Баткаева и др.; Под ред. А.Я.Кибанова; ГУУ - 4-е изд., доп. и перераб. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014 - 695 с. - (Высшее образование: Бакалавр.)</p> <p>5. Дейнека, А. В. Управление персоналом организации [Электронный ресурс] : Учебник для бакалавров / А. В. Дейнека. — М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2015. — 288 с.</p> <p>6. Организация производства и управление предприятием: Учебник / О.Г. Туровец, В.Б.Родионов и др.; Под ред. О.Г.Туровца - 3-е изд. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 506 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат</p> <p>7. Грачева, М. В. Управление рисками в инновационной деятельности [Электронный ресурс] : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по экономическим специальностям / М. В. Грачева, С. Ю. Ляпина. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. - 351 с.</p>	Поступление новой литературы

Рабочая программа пересмотрена и одобрена на заседании кафедры "Экономическая информатика" (протокол № 11 от «12» 05 2015 г.)

Заведующий кафедрой:
канд. техн. наук, доцент
(ученая степень, ученое звание)

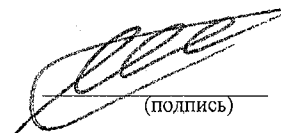


(подпись)

(В.А. Широченко)

УТВЕРЖДАЮ

Декан экономического факультета
канд. физ-мат. наук
(ученая степень, ученое звание)



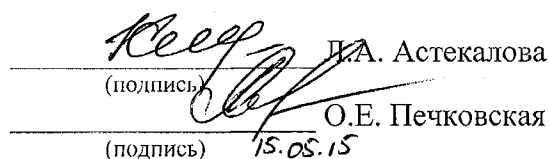
(подпись)

(И.И. Маковецкий)

«14» 05 2015 г.

СОГЛАСОВАНО:

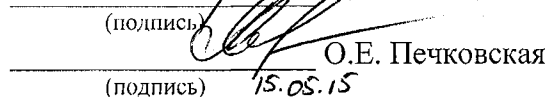
Зав. справочно-библиографическим
отделом



(подпись)

Л.А. Астекалова

Начальник учебно-методического отдела



(подпись)

О.Е. Печковская

15.05.15