

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования_
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского»**

Институт экономики и предпринимательства

УТВЕРЖДЕНО

решением Ученого совета ННГУ

протокол № 13 от 30.11.2022 г.

Рабочая программа дисциплины

Организация труда креативного персонала

Уровень высшего образования

Магистратура

Направление подготовки / специальность

38.04.03 - Управление персоналом

Направленность образовательной программы

Управление креативным персоналом

Форма обучения

очная, заочная

г. Нижний Новгород

2023 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.03.01 Организация труда креативного персонала относится к части, формируемой участниками образовательных отношений образовательной программы.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства	
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	Для текущего контроля успеваемости	Для промежуточной аттестации
ПК-3: Способен администрировать работу с персоналом, готовить управленческие документы, осуществлять мониторинг выполнения поставленных задач	<p>ПК-3.1: Понимает современную систему управления персоналом, выстраивает администрирование работы с персоналом в соответствии с современными научными разработками и эффективной практикой управления.</p> <p>ПК-3.2: Организует и проводит мероприятия по управлению персоналом, готовит для их обеспечения соответствующие нормативные документы</p> <p>ПК-3.3: Проводит мониторинг выполнения задач по управлению персоналом на основании регламентирующих документов, оценивает результаты.</p>	<p>ПК-3.1:</p> <p>Знать основы разработки алгоритмов реализации организационно-управленческих и экономических решений построения стратегического развития компаний, применяет их в работе по управлению персоналом.</p> <p>Уметь находить организационно-управленческие и экономические решения в области организации труда и разрабатывать алгоритмы их реализации по управлению персоналом.</p> <p>Владеть методами основ менеджмента и стратегического управления, при реализации организационно-управленческих в области организации труда по управлению персоналом.</p> <p>ПК-3.2:</p> <p>Знать основы научной организации и нормировании труда для проектирования процессов управления персоналом на основе прогнозирования возможных результатов развития организации</p>	Тест	Зачёт: Практическое задание

		<p>Уметь анализировать во взаимосвязи явления и процессы в области организации и нормировании труда с учетом организационных и социальных последствий</p> <p>Владеть навыками анализа работ и проведения анализа рабочих мест для прогнозирования возможных результатов развития организации и с учетом организационных последствий.</p> <p>ПК-3.3:</p> <p>Знать основы разработки предложений и методов контроля оценки деятельности персонала (в части организации трудовых процессов) в соответствии со стратегическими планами развития организации</p> <p>Уметь разрабатывать организационную и функционально-штатную структуру, локальные нормативные акты, касающиеся организации труда в соответствии со стратегическими планами развития организации</p> <p>Владеть навыками расчета продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала и умеет применять их на практике в соответствии со стратегическими планами развития организации</p>		
<p>ПК-4: Способен выполнять функции управления персоналом на основе планов организации</p>	<p>ПК-4.1: Понимает принципы планирования управления персоналом в организациях.</p> <p>ПК-4.2: Анализирует выполнение функций управления персоналом по критериям качества и эффективности</p> <p>ПК-4.3: Выполняет функции по управлению персоналом в</p>	<p>ПК-4.1:</p> <p>Знать современные теории и концепции организации эффективной работы современных компаний; принципы организации трудовых процессов на предприятии</p> <p>Уметь обосновать эффективное разделение</p>	Тест	<p>Зачёт:</p> <p>Доклад-презентация</p>

	соответствии с планами организации.	<p>труда с последующей кооперацией при организации индивидуальных и коллективных трудовых процессов</p> <p>Владеть навыками организации трудовых процессов современных компаний</p> <p>ПК-4.2:</p> <p>Знать научно обоснованные и эффективные технологии отечественной и зарубежной практики функций оперативного управления персоналом</p> <p>Уметь организовывать процессы труда и оценивать их эффективность</p> <p>Владеть навыками оперативного управления персоналом на основе эффективных методов организации труда</p> <p>ПК-4.3:</p> <p>Знать основы процессов групповой динамики и принципы формирования команды</p> <p>Уметь участвовать в реализации программы организационных изменений кадрового учёта</p> <p>Владеть навыками самостоятельной работы документационного обеспечения системы управления персоналом, самоорганизации и организации выполнения поручений в области организации труда, кадрового учёта</p>		
ДПК-2: Способен разрабатывать и внедрять технологии управления креативным персоналом организации,	<p>ДПК-2.1: Изучает направления внедрения технологии управления креативным персоналом организации</p> <p>ДПК-2.2: Использует технологии и способы</p>	<p>ДПК-2.1:</p> <p>Знать технологии управления креативным персоналом организации</p> <p>Уметь применять теоретические знания на практике</p>	Доклад-презентация	<p>Зачёт:</p> <p>Кейс-задача</p>

основанные на принципах партнерства	управления креативным персоналом с целью привлечения, удержания и развития креативного персонала ДПК-2.3: Разрабатывает стратегию и тактику развития корпоративной культуры на принципах партнерства	Владеть методами управления персоналом организации ДПК-2.2: Знать технологии привлечения, удержания и развития персонала Уметь разрабатывать планы работы с персоналом Владеть методами привлечения, удержания и развития креативного персонала ДПК-2.3: Знать принципы развития корпоративной культуры Уметь разрабатывать стратегию и тактику корпоративной культуры Владеть методами развития корпоративной культуры на принципах партнерства		
-------------------------------------	---	--	--	--

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная	заочная
Общая трудоемкость, з.е.	2	2
Часов по учебному плану	72	72
в том числе		
аудиторные занятия (контактная работа):		
- занятия лекционного типа	6	4
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	12	8
- КСР	1	1
самостоятельная работа	53	55
Промежуточная аттестация	0	4
	зачёт	зачёт

3.2. Содержание дисциплины

(структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий)

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины	Всего (часы)	в том числе	
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них	Самостоятельная работа

			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа (практические занятия/лабораторные работы), часы		Всего		обучающегося, часы	
	0 Ф 0	3 Ф 0	0 Ф 0	3 Ф 0	0 Ф 0	3 Ф 0	0 Ф 0	3 Ф 0	0 Ф 0	3 Ф 0
Тема 1. Сущность и содержание современной организации труда Тема 1	14	13	1	1	2	1	3	2	11	11
Тема 2. Трудовой процесс, методы его изучения и основы организации	15	14	2	1	2	1	4	2	11	12
Тема 3. Организация и обслуживание рабочих мест. Особенности данного процесса для креативного персонала	14	12.5	1	0.5	3	2	4	2.5	10	10
Тема 4. Условия труда, в том числе для креативного персонала	14	14.5	1	0.5	2	2	3	2.5	11	12
Тема 5. Организация процесса труда по управлению коллективом	14	13	1	1	3	2	4	3	10	10
Аттестация	0	4								
КСР	1	1						1	1	
Итого	72	72	6	4	12	8	19	13	53	55

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используются:

- электронный курс "Гуськова И.В. Рынок труда, Гуськова И.В. Экономика и социология труда".

5. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

5.1 Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости с указанием критериев их оценивания:

5.1.1 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ПК-3

1. Современными подходами к организации труда являются:

- а) процессный
- б) системный
- в) административный
- г) ситуационный
- д) бихевиористский

2. Экономическая эффективность труда управленческого персонала непосредственно связана:

- а) с уменьшением удельного расхода трудовых ресурсов

б) с увеличением удельного расхода материальных ресурсов

в) ростом производительности труда

г) экономией времени

д) ростом рентабельности

3. К общим показателям экономической эффективности труда управленческого персонала относятся следующие:

а) рост производительности труда

б) снижение трудоемкости продукции

в) экономия рабочего времени

г) высвобождение численности работников

д) прирост объема производства

4. Трудовая дисциплина относится к:

а) экономическим факторам качества труда

б) личностным факторам качества труда

в) организационно-техническим факторам качества труда

г) социально-культурным факторам труда

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ПК-4

1. Управленческий труд - это

а) деятельность, направленная на достижение желательных перемен в социальной среде организации

б) система операций, процедур, приемов установления социальных фактов, их систематизация и выбор средств анализа

в) вид трудовой деятельности по выполнению функций управления в организации, назначением которого является обеспечение целенаправленной и скоординированной деятельности трудового коллектива по решению стоящих перед ним задач

г) вид трудовой деятельности, направленный на жесткую регламентацию труда персонала организации

д) процесс выработки решения

2. Объект управленческого труда

- а) сфера приложения - организация, структурное подразделение, территория
- б) информация о состоянии персонала и о необходимых изменениях в его функционировании и развитии
- в) управленческие решения и практические действия
- г) организационная техника, уровень и полнота использования которых, определяют культуру и эффективность управления в организации
- д) эффективность труда в организации

3. Предмет управленческого труда

- а) информация о состоянии объекта и о необходимых изменениях в его функционировании и развитии
- б) управленческие решения и практические действия
- в) сфера приложения — организация, структурное подразделение, территория
- г) организационная техника, уровень и полнота использования которых, определяют культуру и эффективность управления в организации

4. Продукт управленческого труда

- а) информация о состоянии объекта и о необходимых изменениях в его функционировании и развитии
- б) управленческие решения и практические действия
- в) сфера приложения - организация, структурное подразделение, территория
- г) данные по результатам анализа

Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Более 56% правильных ответов
не зачтено	Менее 56% правильных ответов

5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Доклад-презентация) для оценки сформированности компетенции ДПК-2

1. Научная организация труда – понятие, содержание, задачи и принципы.
2. Место организации труда в системе организации производства
3. Принципы организации труда.
4. Организация труда креативного персонала.
5. Рабочее место креативного персонала.

6. Основные этапы и операции управленческого процесса.
7. Особенности организации управленческого труда.
8. Особенности управления креативным персоналом.
9. Планирование рабочего времени руководителя.

Критерии оценивания (оценочное средство - Доклад-презентация)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Студент демонстрирует знание теоретического материала, в полной мере понимает суть проблемы. Основные требования к заданию выполнены.
не зачтено	Студент не обладает требуемым объемом знаний теоретического материала, способен дать ответ менее, чем на 50% поставленных заданий, не способен аргументированно излагать свою позицию.

5.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине при промежуточной аттестации

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено			зачтено			
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок нет.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки	Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельными и несущественными недочетами, выполнен	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов

				недочетами		ы все задания в полном объеме	
<u>Навыки</u>	Отсутствие базовых навыков. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторым и недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторым и недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

Шкала оценивания при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне выше предусмотренного программой
	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично».
	очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо».
	удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».
	плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации

5.3.1 Типовые задания, выносимые на промежуточную аттестацию:

Оценочное средство - Практическое задание

Зачёт

Критерии оценивания (Практическое задание - Зачёт)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно»
не зачтено	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно»

Типовые задания (Практическое задание - Зачёт) для оценки сформированности компетенции ПК-3 (Способен администрировать работу с персоналом, готовить управленческие документы, осуществлять мониторинг выполнения поставленных задач)

1. Число работников, участвующих в рационализации, изобретательстве, творческих советах, бюро и т.п., Чтв = 480 человек, общая численность работников предприятия 655 человек. Определить коэффициент творческой активности работников Кт.а.
2. Фонд рабочего времени по данным табельного учета или отчетности составляет 246000 чел.-дней, продолжительность рабочего дня — 8 ч., средний коэффициент использования сменного времени по обобщенным материалам фонда рабочего дня равен 0,87. Численность работников предприятия - 1200 человек. Определить величину совокупного потенциального ФРВ.
3. При внутрисменных перерывах на отдых через каждые 2 ч. по 10 мин. выработка за второй час снижается на 15%, а при перерывах через каждый час работы по 7 мин — не снижается. Рассчитать, как повысится производительность труда при втором варианте внутрисменного режима труда и отдыха по сравнению с первым (смена — 8-часовая).

Оценочное средство - Доклад-презентация

Зачёт

Критерии оценивания (Доклад-презентация - Зачёт)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Студент демонстрирует знание теоретического материала, в полной мере понимает суть проблемы. Основные требования к заданию выполнены.
не зачтено	Студент не обладает требуемым объёмом знаний теоретического материала, способен дать ответ менее, чем на 50% поставленных заданий, не способен аргументированно излагать свою позицию.

Типовые задания (Доклад-презентация - Зачёт) для оценки сформированности компетенции ПК-4 (Способен выполнять функции управления персоналом на основе планов организации)

1. Трудовая функция.
2. Сущность организации труда.

3. Научная организация труда – понятие, содержание, задачи и принципы.
4. Место организации труда в системе организации производства
5. Принципы организации труда.
6. Дисциплина труда, её сущность и необходимость укрепления.
7. Сущность и содержание организации рабочих мест.
8. Методы изучения затрат рабочего времени.
9. Режим гибкого использования рабочего времени и его эффективность.

Оценочное средство - Кейс-задача

Зачёт

Критерии оценивания (Кейс-задача - Зачёт)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Студент демонстрирует знание теоретического материала, в полной мере понимает суть проблемы. Основные требования к заданию выполнены. В принципе способен предложить альтернативные варианты решения проблемы.
не зачтено	Студент не обладает требуемым объёмом знаний теоретического материала, способен дать ответ менее, чем на 50% поставленных заданий, не способен аргументированно излагать свою позицию, не видит альтернативных вариантов разрешения проблемной ситуации, не может последовательно изложить суть решения.

Типовые задания (Кейс-задача - Зачёт) для оценки сформированности компетенции ДПК-2 (Способен разрабатывать и внедрять технологии управления креативным персоналом организации, основанные на принципах партнерства)

Кейс

Вы управляете заводом по производству бытовой техники. Предприятие существует на рынке 14 лет. Вы делаете ставку на объём выпуска продукции и постоянно наращиваете поставки за границу. У вас сложился хороший коллектив – настоящая команда. Менеджмент отлажен хорошо и системно: все процессы отрегулированы и реализуются непрерывно. Однако в попытке увеличить объёмы производства, вы сосредоточили лучшие кадры на одном ключевом производственном участке. Но ваши надежды не оправдались, увеличения производительности труда не произошло, а сначала даже ухудшилась, потом выровнялась на прежний уровень.

Задание:

1. Почему сначала производительность труда упала?
2. В чём была главная ошибка подобного решения?
3. Как легче всего в рассматриваемой ситуации повысить производительность труда н всём предприятии?

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

Основная литература:

1. Бухалков Михаил Ильич. Организация и нормирование труда : Учебник для вузов; Учебник / Самарский государственный технический университет. - 4. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2022. - 380 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-006001-9. - ISBN 978-5-16-103766-9., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=770790&idb=0>.
2. Генкин Борис Михайлович. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях : Учебник для вузов; Учебник / Санкт-Петербургский государственный экономический университет. - 6. - Москва : ООО "Юридическое издательство Норма", 2022. - 416 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-91768-499-4. - ISBN 978-5-16-110540-5. - ISBN 978-5-16-009937-8., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=834461&idb=0>.
3. Белкин М. В. Эффективная организация труда : учебное пособие для студентов магистратуры направления «экономика» (программа «экономика труда») / Белкин М. В., Костюк Л. Д., Чурикова О. О. - Москва : РУТ (МИИТ), 2019. - 122 с. - Библиогр.: доступна в карточке книги, на сайте ЭБС Лань. - Книга из коллекции РУТ (МИИТ) - Экономика и менеджмент., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=757070&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Кибанов Ардадьон Яковлевич. Управление персоналом организации : Учебник / Государственный университет управления; ЗАКРЫТ Уникум-ГУУ. - 4. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2023. - 695 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-003671-7. - ISBN 978-5-16-100653-5., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=837877&idb=0>.
2. Инновационное управление персоналом: цифровые технологии и развитие креативности : монография / Санталова М.С.; Борщева А.В.; Соклакова И.В.; Сурат И.Л. - Москва : Дашков и К, 2022. - 208 с. - ISBN 978-5-394-04681-0., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=838695&idb=0>.

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины):

Интернет-ресурсы:

1. HRMagazine - журнал об управлении персоналом <http://www.hrm.ua>
2. Кадры предприятия <http://www.dis.ru/kp/>
3. HR-Journal - электронный журнал <http://www.hr-journal.ru>
4. Проблемы теории и практики управления <http://www.ptpu.ru>
5. Управление персоналом- электронная версия печатного журнала <http://www.top-personal.ru>
6. Мотивация и оплата труда – журнал <http://grebennikon.ru/journal-24.html>
7. Управление развитием персонала <http://www.grebennikov-eurasia.ru/personell/25/>
8. Управление человеческим потенциалом - <http://grebennikon.ru/journal-26.html>
9. Эффективная оценка персонала <http://www.staff-lab.ru/>

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению 38.04.03 - Управление персоналом.

Автор(ы): Буреева Наталья Николаевна, кандидат физико-математических наук, доцент.

Заведующий кафедрой: .

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 14.11.2022 г., протокол № 6.