

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о государственном аккредитованном некоммерческом частном образовательном учреждении высшего образования

ФИО: Агабекян Раиса Левоновна

Должность: ректор

«Академия маркетинга и социально-информационных технологий – ИМСИТ»

Дата подписания: 10.06.2024 15:02:56

(г. Краснодар)

Уникальный программный ключ:

(НАН ЧОУ ВО Академия ИМСИТ)

4237c7ccb9b9e111bbaf1f4fcd9201d015c4dbaa123ff774747307b9b9fbcbe

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе,

доцент Севрюгина Н.И.

25.12.2023

**Б1.В.14**

## **Организация и планирование производства**

### **Аннотация к рабочей программе дисциплины (модуля)**

Закреплена за кафедрой **Кафедра государственного и корпоративного управления**

Учебный план 38.03.03 Управление персоналом

Квалификация **бакалавр**

Форма обучения **очная**

Программу составил(и): кэн, доцент , Сапунова Татьяна Алексеевна

#### **Распределение часов дисциплины по семестрам**

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	5 (3.1)		Итого	
	16 5/6			
Неделя				
Вид занятий	уп	рп	уп	рп
Лекции	32	32	32	32
Практические	32	32	32	32
Контактная работа на аттестации (в период экз. сессий)	0,3	0,3	0,3	0,3
Консультации перед экзаменом	1	1	1	1
В том числе инт.	8	8	8	8
В том числе в форме прак.подготовки	4	4	4	4
Итого ауд.	64	64	64	64
Контактная работа	65,3	65,3	65,3	65,3
Сам. работа	44	44	44	44
Часы на контроль	34,7	34,7	34,7	34,7
Итого	144	144	144	144

### 1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1	Целью изучения дисциплины «Организация и планирование производства» является формирование у обучающихся по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом заключается, в формировании у студентов теоретических знаний и практических навыков для эффективной организации деятельности предприятия; формирование навыков экономического мышления и конкретных приемов при решении инженерных задач в научной, конструкторской, технологической и производственной деятельности; получение обучающимися теоретических знаний и практических навыков в области планирования производственной деятельности предприятия.
-----	---

### 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП

Цикл (раздел) ООП:	Б1.В
<b>2.1</b>	<b>Требования к предварительной подготовке обучающегося:</b>
2.1.1	Менеджмент
2.1.2	Основы теории управления
2.1.3	Предпринимательское право
2.1.4	Регламентация и нормирование труда
<b>2.2</b>	<b>Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:</b>
2.2.1	Основы организации труда
2.2.2	Исследование систем управления
2.2.3	Стратегический менеджмент
2.2.4	Разработка управленческих решений
2.2.5	Риск-управление персоналом
2.2.6	Инновационный менеджмент в управлении персоналом

### 3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

**ПК-1: Способен выполнять информационно-аналитическую работу по оценке и сбору данных о потребностях организации в трудовых ресурсах**

**ПК-2: Способен организовывать работу по поиску, подбору, отбору кандидатов на вакантные должности**

**Планируемые результаты обучения (показатели освоения индикаторов компетенций)**

**ПК-1.1: Собирает, анализирует и структурирует информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации**

**Знать:**

плохо знает методы сбора, анализа и структуризации информации об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации

хорошо знает методы сбора, анализа и структуризации информации об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации

отлично знает методы сбора, анализа и структуризации информации об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации

**Уметь:**

плохо умеет собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации

хорошо умеет собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации

отлично умеет собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации

**Владеть:**

плохо владеет методами сбора, анализа и структуризации информации об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации

хорошо владеет методами сбора, анализа и структуризации информации об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации

отлично владеет методами сбора, анализа и структуризации информации об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации

**ПК-1.2: Собирает, анализирует и структурирует информацию об особенностях и возможностях кадрового потенциала организации**

**Знать:**

плохо знает методы сбора, анализа и структуризации информации об особенностях и возможностях кадрового потенциала организации



критерии подбора персонала
<b>ПК-1.5: Вносит корректирующие сведения в требования к кандидатам на вакантные должности (профессии, специальности)</b>
<b>Знать:</b>
плохо знает требования к кандидатам на вакантные должности (профессии, специальности)
хорошо знает требования к кандидатам на вакантные должности (профессии, специальности)
отлично знает требования к кандидатам на вакантные должности (профессии, специальности)
<b>Уметь:</b>
плохо умеет вносить корректирующие сведения в требования к кандидатам на вакантные должности (профессии, специальности)
хорошо умеет вносить корректирующие сведения в требования к кандидатам на вакантные должности (профессии, специальности)
отлично умеет вносить корректирующие сведения в требования к кандидатам на вакантные должности (профессии, специальности)
<b>Владеть:</b>
плохо владеет методикой корректирования сведения в требования к кандидатам на вакантные должности (профессии, специальности)
хорошо владеет методикой корректирования сведения в требования к кандидатам на вакантные должности (профессии, специальности)
отлично владеет методикой корректирования сведения в требования к кандидатам на вакантные должности (профессии, специальности)
<b>ПК-1.6: Пользуется поисковыми системами и информационными ресурсами для мониторинга рынка труда, трудового законодательства Российской Федерации</b>
<b>Знать:</b>
плохо знает поисковые системы и информационные ресурсы для мониторинга рынка труда, трудового законодательства Российской Федерации
хорошо знает поисковые системы и информационные ресурсы для мониторинга рынка труда, трудового законодательства Российской Федерации
отлично знает поисковые системы и информационные ресурсы для мониторинга рынка труда, трудового законодательства Российской Федерации
<b>Уметь:</b>
плохо умеет пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами для мониторинга рынка труда, трудового законодательства Российской Федерации
хорошо умеет пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами для мониторинга рынка труда, трудового законодательства Российской Федерации
отлично умеет пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами для мониторинга рынка труда, трудового законодательства Российской Федерации
<b>Владеть:</b>
плохо владеет поисковыми системами и информационными ресурсами для мониторинга рынка труда, трудового законодательства Российской Федерации
хорошо владеет поисковыми системами и информационными ресурсами для мониторинга рынка труда, трудового законодательства Российской Федерации
отлично владеет поисковыми системами и информационными ресурсами для мониторинга рынка труда, трудового законодательства Российской Федерации
<b>ПК-1.7: Консультирует по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом</b>
<b>Знать:</b>
плохо знает рынок труда в части обеспечения персоналом
хорошо знает рынок труда в части обеспечения персоналом
отлично знает рынок труда в части обеспечения персоналом
<b>Уметь:</b>
плохо умеет консультировать по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом
хорошо умеет консультировать по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом
отлично умеет консультировать по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом
<b>Владеть:</b>
плохо владеет методикой консультирования по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом
хорошо владеет методикой консультирования по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом
отлично владеет методикой консультирования по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом
<b>ПК-2.1: Определяет критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала</b>

<b>Знать:</b>
плохо знает критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала
хорошо знает критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала
отлично знает критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала
<b>Уметь:</b>
плохо умеет определять критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала
хорошо умеет определять критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала
отлично умеет определять критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала
<b>ПК-2.2: Собирает, анализирует и структурирует информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда</b>
<b>Знать:</b>
плохо знает информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда
хорошо знает информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда
отлично знает информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда
<b>Уметь:</b>
плохо умеет собирать, анализировать и структурировать информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда
хорошо умеет собирать, анализировать и структурировать информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда
плохо умеет собирать, анализировать и структурировать информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда
<b>Владеть:</b>
плохо владеет методикой сбора, анализа и структурирования информации о кандидатах и предложениях на рынке труда
хорошо владеет методикой сбора, анализа и структурирования информации о кандидатах и предложениях на рынке труда
отлично владеет методикой сбора, анализа и структурирования информации о кандидатах и предложениях на рынке труда
<b>ПК-2.3: Пользуется поисковыми системами и информационными ресурсами в области обеспечения персоналом</b>
<b>Знать:</b>
плохо знает поисковые системы и информационные ресурсы в области обеспечения персоналом
хорошо знает поисковые системы и информационные ресурсы в области обеспечения персоналом
отлично знает поисковые системы и информационные ресурсы в области обеспечения персоналом
<b>Уметь:</b>
плохо владеет поисковыми системами и информационными ресурсами в области обеспечения персоналом
хорошо владеет поисковыми системами и информационными ресурсами в области обеспечения персоналом
отлично владеет поисковыми системами и информационными ресурсами в области обеспечения персоналом
<b>ПК-2.4: Применяет технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствие с их спецификой</b>
<b>Знать:</b>
плохо знает технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствие с их спецификой
хорошо знает технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствие с их спецификой
отлично знает технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствие с их спецификой
<b>Уметь:</b>
плохо умеет применять технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствие с их спецификой
хорошо умеет применять технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствие с их спецификой
отлично умеет применять технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствие с их спецификой
<b>Владеть:</b>
плохо владеет технологиями и методиками поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствие с их спецификой
хорошо владеет технологиями и методиками поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствие с их спецификой
отлично владеет технологиями и методиками поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствие с их спецификой
<b>ПК-2.5: Использует средства обеспечения персоналом, включая сопровождение</b>
<b>Знать:</b>
плохо знает средства обеспечения персоналом, включая сопровождение

хорошо знает средства обеспечения персоналом, включая сопровождение
отлично знает средства обеспечения персоналом, включая сопровождение
<b>Уметь:</b>
плохо умеет использовать средства обеспечения персоналом, включая сопровождение
хорошо умеет использовать средства обеспечения персоналом, включая сопровождение
отлично умеет использовать средства обеспечения персоналом, включая сопровождение
<b>Владеть:</b>
плохо владеет средствами обеспечения персоналом, включая сопровождение
хорошо владеет средствами обеспечения персоналом, включая сопровождение
отлично владеет средствами обеспечения персоналом, включая сопровождение
<b>ПК-2.6: Консультирует по вопросам привлечения персонала</b>
<b>Знать:</b>
плохо знает подходы привлечения персонала
хорошо знает подходы привлечения персонала
отлично знает подходы привлечения персонала
<b>Уметь:</b>
плохо умеет консультировать по вопросам привлечения персонала
хорошо умеет консультировать по вопросам привлечения персонала
отлично умеет консультировать по вопросам привлечения персонала
<b>Владеть:</b>
плохо владеет методикой консультирования по вопросам привлечения персонала
хорошо владеет методикой консультирования по вопросам привлечения персонала
отлично владеет методикой консультирования по вопросам привлечения персонала
<b>ПК-2.7: Составляет и контролирует статьи расходов на обеспечение персоналом для планирования бюджетов</b>
<b>Знать:</b>
плохо знает статьи расходов на обеспечение персоналом для планирования бюджетов
хорошо знает статьи расходов на обеспечение персоналом для планирования бюджетов
отлично знает статьи расходов на обеспечение персоналом для планирования бюджетов
<b>Уметь:</b>
плохо умеет составлять и контролировать статьи расходов на обеспечение персоналом для планирования бюджетов
хорошо умеет составлять и контролировать статьи расходов на обеспечение персоналом для планирования бюджетов
отлично умеет составлять и контролировать статьи расходов на обеспечение персоналом для планирования бюджетов
<b>Владеть:</b>
плохо владеет методикой составлять и контролировать статьи расходов на обеспечение персоналом для планирования бюджетов
хорошо владеет методикой составлять и контролировать статьи расходов на обеспечение персоналом для планирования бюджетов
отлично владеет методикой составлять и контролировать статьи расходов на обеспечение персоналом для планирования бюджетов

**В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен**

<b>3.1</b>	<b>Знать:</b>
плохо знает методы сбора, анализа и структуризации информации об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации	
плохо знает методы сбора, анализа и структуризации информации об особенностях и возможностях кадрового потенциала организации	
плохо знает методы сбора, анализа и структуризации информации об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала	
плохо знает требования к вакантной должности (профессии, специальности) и определять критерии подбора персонала	
плохо знает требования к кандидатам на вакантные должности (профессии, специальности)	
плохо знает поисковые системы и информационные ресурсы для мониторинга рынка труда, трудового законодательства Российской Федерации	
плохо знает рынок труда в части обеспечения персоналом	
плохо знает критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала	
плохо знает информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда	
плохо знает поисковые системы и информационные ресурсы в области обеспечения персоналом	

плохо знает технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствие с их спецификой
плохо знает средства обеспечения персоналом, включая сопровождение
плохо знает подходы привлечения персонала
плохо знает статьи расходов на обеспечение персоналом для планирования бюджетов
<b>3.2 Уметь:</b>
плохо умеет собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации
плохо умеет собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях и возможностях кадрового потенциала организации
плохо умеет собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала
плохо умеет формировать требования к вакантной должности (профессии, специальности) и определять критерии подбора персонала
плохо умеет вносить корректирующие сведения в требования к кандидатам на вакантные должности (профессии, специальности)
плохо умеет пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами для мониторинга рынка труда, трудового законодательства Российской Федерации
плохо умеет консультировать по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом
плохо умеет определять критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала
плохо умеет собирать, анализировать и структурировать информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда
плохо владеет поисковыми системами и информационными ресурсами в области обеспечения персоналом
плохо умеет применять технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствие с их спецификой
плохо умеет использовать средства обеспечения персоналом, включая сопровождение
плохо умеет консультировать по вопросам привлечения персонала
плохо умеет составлять и контролировать статьи расходов на обеспечение персоналом для планирования бюджетов
<b>3.3 Владеть:</b>
плохо владеет методами сбора, анализа и структуризации информации об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации
плохо владеет методами сбора, анализа и структуризации информации об особенностях и возможностях кадрового потенциала организации
плохо владеет методами сбора, анализа и структуризации информации об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала
плохо владеет методикой формирования требования к вакантной должности (профессии, специальности) и определять критерии подбора персонала
плохо владеет методикой корректирования сведения в требования к кандидатам на вакантные должности (профессии, специальности)
плохо владеет поисковыми системами и информационными ресурсами для мониторинга рынка труда, трудового законодательства Российской Федерации
плохо владеет методикой консультирования по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом
плохо владеет методикой сбора, анализа и структурирования информации о кандидатах и предложениях на рынке труда
плохо владеет технологиями и методиками поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствие с их спецификой
плохо владеет средствами обеспечения персоналом, включая сопровождение
плохо владеет методикой консультирования по вопросам привлечения персонала
плохо владеет методикой составлять и контролировать статьи расходов на обеспечение персоналом для планирования бюджетов