



*Обособленное структурное подразделение  
«Волго-Каспийский морской рыбопромышленный колледж»  
федерального государственного бюджетного образовательного  
учреждения высшего образования  
"Астраханский государственный технический университет"  
Система менеджмента качества в области образования и воспитания сертифицирована DQS  
по международному стандарту ISO 9001*

## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**

профессионального модуля

### **ПМ.03 Управление подразделением организации**

для специальности

**26.02.02 Судостроение**

**(базовая подготовка)**

Рабочая программа профессионального модуля разработана на основе Федерального государственного образовательного стандарта (далее ФГОС) среднего образования по специальности СПО **26.02.02 Судостроение** (базовой подготовки) и с учетом профессионального стандарта Слесарь-монтажник судовой.

**Организация-разработчик:** ФГБОУ ВО «АГТУ» ОСП «ВКМРПК» ФГБОУ ВО «АГТУ»

**Разработчики:**

<u>ФГБОУ ВО «АГТУ»</u>		
<u>ОСП «ВКМРПК»</u>	<u>преподаватели</u>	<u>Москаленко А.С.</u>
<u>ФГБОУ ВО «АГТУ»</u>		<u>Кафарова Э.У.</u>

**Эксперты от работодателя:**

Филиал «Астраханского судоремонтного завода» АО «ЦС Звездочка» (место работы)	начальник технического отдела (занимаемая должность)	Харин А.Н. (фамилия, инициалы)
ООО КНРГ «Проект» (место работы)	начальник отдела главного сварщика (занимаемая должность)	Кузьменко Т.В. (фамилия, инициалы)
Астраханский филиал федерального автономного учреждения «Российский морской Регистр судоходства» (место работы)	инженер-инспектор (занимаемая должность)	Чеченев А.В. (фамилия, инициалы)

Рассмотрена и рекомендована к утверждению на заседании цикловой комиссии механических дисциплин

Протокол № 1 от 31.08.2020г.

Председатель цикловой комиссии

механических дисциплин \_\_\_\_\_ Г.П. Бедленчук

Согласовано с заведующим

механическим отделением \_\_\_\_\_ И.П. Толмачева

Утверждена и рекомендована к использованию в учебном процессе 31.08.2020 года

Заместитель директора по

учебной работе \_\_\_\_\_ А.Ю. Кузьмин

## Содержание

1. Паспорт программы профессионального модуля	4
2. Результаты освоения профессионального модуля	6
3. Структура и содержание профессионального модуля	7
4. Условия реализации программы профессионального модуля	22
5. Контроль и оценка результатов освоения профессионального модуля (вида профессиональной деятельности)	25

# 1. Паспорт рабочей программы профессионального модуля Управление подразделением организации

## 1.1. Область применения программы

Рабочая программа профессионального модуля – является частью программы подготовки специалистов среднего звена в соответствии с ФГОС по специальности СПО **26.02.02 Судостроение** (базовой подготовки), в части освоения основного вида профессиональной деятельности (ВПД): **Управление подразделением организации** и соответствующих профессиональных компетенций (ПК):

ПК 3.1. Организовывать работу коллектива исполнителей.

ПК 3.2. Планировать, выбирать оптимальные решения и организовывать работы в условиях нестандартных ситуаций.

ПК 3.3. Осуществлять контроль качества выполняемых работ на уровне управления.

ПК 3.4. Проводить сбор, обработку и накопление технической, экономической и других видов информации для реализации инженерных и управленческих решений и оценки экономической эффективности производственной деятельности.

ПК 3.5. Обеспечивать безопасные условия труда на производственном участке.

ПК 3.6. Оценивать эффективность производственной деятельности.

## 1.2. Цели и задачи профессионального модуля - требования к результатам освоения профессионального модуля.

**Цель** - изучение и закрепление теоретических знаний, приобретение умений в области управления структурным подразделением, планирования и анализа его работы, управления персоналом.

**Задачи** профессионального модуля:

- обеспечить обучающихся основными понятиями в области анализа и планирования основных показателей деятельности предприятия общественного питания;
- способствовать изучению вопросов управления структурным подразделением и приобретение умений использовать эти знания на практике;
- обеспечить обучающихся знаниями в области планирования работы исполнителей, выявление должностных обязанностей работников структурного подразделения;
- создать условия для участия в контроле за ходом выполнения работ исполнителями.

**С целью** овладения указанным видом профессиональной деятельности и соответствующими профессиональными компетенциями обучающийся в ходе освоения профессионального модуля должен:

**иметь практический опыт:**

- планирования и организации работы структурного подразделения на основе знания психологии личности и коллектива;
- контроля качества выполняемых работ;
- оформления технической документации организации и планирования работ;
- анализа процесса и результатов деятельности подразделения с применением современных информационных технологий;

**уметь:**

- рационально организовывать рабочие места, участвовать в расстановке кадров, обеспечивать их предметами и средствами труда;
- рассчитывать по принятой методике основные производственные показатели, характеризующие эффективность выполняемых работ;
- планировать работу исполнителей;
- инструктировать и контролировать исполнителей на всех стадиях работ;
- принимать и реализовывать управленческие решения;
- мотивировать работников на решение производственных задач;

- управлять конфликтными ситуациями, стрессами и рисками;
- обеспечивать соблюдение правил безопасности труда и выполнение требований производственной санитарии;
- применять компьютерные и телекоммуникационные средства в процессе управления;
- использовать необходимые нормативно-правовые документы;

**знать:**

- современные методы управления подразделением организации;
- основы организации деятельности подразделения;
- принципы, формы и методы организации производственного и технологического процессов;
- структуру организации и характер взаимодействия с другими подразделениями;
- функциональные обязанности работников и руководителей;
- принципы делового общения в коллективе;
- основы конфликтологии;
- основные производственные показатели работы организации и ее структурных подразделений;
- методы планирования, контроля и оценки работ исполнителей;
- виды, формы и методы мотивации персонала, материальное и нематериальное стимулирование работников;
- методы оценивания качества выполняемых работ;
- деловой этикет;
- особенности менеджмента в области профессиональной деятельности;
- методы осуществления мероприятий по предотвращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

**1.3. Запланированное количество часов на освоение программы профессионального модуля:**

всего – 269 часов, в том числе:

максимальной учебной нагрузки обучающегося – 233 часа, включая:

обязательной аудиторной учебной нагрузки обучающегося – 126 часов, в том числе:

практические занятия - 30 часов;

контрольных работ – 4 часа;

самостоятельной работы обучающегося – 54 часа;

производственной практики - 36 часов;

консультации – 23 часа.

## 2. Результаты освоения профессионального модуля

Результатом освоения программы профессионального модуля является овладение обучающимися видом профессиональной деятельности ВПД: **Управление подразделением организации**, в том числе профессиональными (ПК) и общими (ОК) компетенциями:

<b>Код</b>	<b>Наименование результата обучения</b>
ПК 3.1.	Организовывать работу коллектива исполнителей.
ПК 3.2.	Планировать, выбирать оптимальные решения и организовывать работы в условиях нестандартных ситуаций
ПК 3.3.	Осуществлять контроль качества выполняемых работ на уровне управления
ПК 3.4.	Проводить сбор, обработку и накопление технической, экономической и других видов информации для реализации инженерных и управленческих решений и оценки экономической эффективности производственной деятельности
ПК 3.5.	Обеспечивать безопасные условия труда на производственном участке
ПК 3.6.	Оценивать эффективность производственной деятельности
ОК 1	Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес
ОК 2	Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество
ОК 3	Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность
ОК 4	Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития
ОК 5	Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности
ОК 6	Работать в коллективе и в команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями
ОК 7	Брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), за результат выполнения заданий
ОК 8	Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации
ОК 9	Ориентироваться в условиях частой смены технологий в профессиональной деятельности

### 3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МОДУЛЯ

#### 3.1. Тематический план профессионального модуля ПМ 03. Управление подразделением организации

Код профессиональных компетенций	Наименование разделов профессионального модуля	Всего часов	Объем времени, отведенный на освоение междисциплинарного курса (курсов)					Консультации	Практика
			Обязательная аудиторная учебная нагрузка обучающихся			Самостоятельная работа обучающегося			Производственная, часов
			Всего, часов	в т.ч. лабораторные работы и практические занятия, часов	в т.ч. курсовая работа (проект), часов	Всего часов	в т.ч. курсовая работа (проект) часов		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ПК 3.1.-3.6.	Раздел 1. Организация основ управления подразделением организации	210	156	30		54	-		
	Консультации	23						23	
	Общая нагрузка								
ПК 3.1.-3.6	Производственная практика (по профилю специальности), часов	36							36
	<b>Всего:</b>	<b>269</b>	<b>156</b>	<b>30</b>	<b>-</b>	<b>54</b>	<b>-</b>	<b>23</b>	<b>36</b>

### 3.2. Содержание обучения по профессиональному модулю ПМ.03 Управление подразделением организации

Наименование разделов профессионального модуля (ПМ), междисциплинарных курсов (МДК) и тем	Содержание учебного материала, практические занятия, самостоятельная работа обучающихся	Объем часов	Уровень освоения
1	2	3	4
Раздел 1. Организация основ управления подразделением организации		234	
МДК 03.01. Основы управления подразделением организации		234	
Тема 1. Анализ финансово хозяйственной деятельности предприятий		54	
Тема 1.1. Виды и принципы анализа хозяйственной деятельности	<b>Содержание:</b>	5	
	Классификация видов анализа финансово-хозяйственной деятельности по следующим признакам: по времени проведения (предварительный, оперативный, последующий); по степени охвата (комплексный и тематический); по ширине сравнения (межхозяйственный и внутрихозяйственный), их характеристика и назначение. Принципы экономического анализа, их содержание	2	1
	Приемы экономического анализа: сравнение, группировка, исчисление средних и относительных величин, способ скорректированных показателей (цепных подстановок), графическое изображение данных, составление аналитических таблиц, индексы, ряды динамики, балансовая увязка показателей, их краткая характеристика. Методы экономического анализа: понятие, особенности, краткая характеристика, область применения	2	1
	<b>Самостоятельная работа:</b>	1	
	Разработка схемы классификации видов анализа финансово-хозяйственной деятельности		



	Выполнение письменного задания по применению методов экономического анализа (по индивидуальному заданию)		
<b>Тема 1.2.</b> Анализ и планирование объема производства и реализации продукции	<b>Содержание:</b>	5	
	Анализ объема производства и реализации продукции: назначение, объекты, задачи, информационная база. Методика проведения и назначения экономического анализа: динамики объема производства и реализации продукции; основных факторов, влияющих на объем реализации продукции предприятия; ритмичности роста объемов производства и реализации продукции; ассортимента и структуры объема производства и реализации продукции. Планирование объема производства и реализации продукции. Резервы увеличения объема производства и реализации продукции на предприятии	2	2
	<b>Практические занятия</b>	2	
	<b>Практическое занятие №1.</b> Расчет и анализ показателей объема производства и реализации продукции	2	2
	<b>Самостоятельная работа:</b>	1	
	Составление схемы влияния факторов на объем реализации продукции		
	Определение резервов увеличения объема производства и реализации продукции на предприятии		
<b>Тема 1.3.</b> Анализ издержек производства и обращения	<b>Содержание:</b>	7,5	
	Анализ издержек производства и обращения на предприятии: значение, задачи, информационная база. Методика и последовательность проведения анализа издержек производства и обращения: анализ издержек по общему объему и отдельным статьям, анализ факторов, влияющих на уровень и сумму издержек	2	2
	Выявление резервов экономии издержек, проведение мероприятий по снижению издержек производства и обращения	2	2
	<b>Практические занятия</b>	2	
	<b>Практическое занятие №2.</b> Расчет и анализ показателей издержек производства и обращения на предприятии	2	2
	<b>Самостоятельная работа:</b>	1,5	
	Разработка схемы последовательности операции по проведению анализа издержек производства и обращения		

	Составление плана мероприятий по сокращению издержек производства и обращения		
	Выполнение письменного задания по расчёту и анализу показателей издержек (по индивидуальному заданию)		
<b>Тема 1.4.</b> Анализ показателей по труду	<b>Содержание:</b>	7,5	
	Анализ показателей по труду: значение, задачи, информационная база. Взаимосвязь показателей по труду. Методика и последовательность проведения анализа показателей по труду: анализ трудовых ресурсов, производительности труда; расчет факторов, влияющих на производительность труда и численность персонала, анализ расходов на оплату труда	2	2
	Выявление резервов повышения эффективности труда и использования расходов на оплату труда. Мероприятия по увеличению производительности труда и эффективности использования материальных и трудовых ресурсов	2	2
	<b>Практические занятия</b>	2	
	<b>Практическое занятие №3.</b> Расчет и анализ показателей трудовых ресурсов, производительности труда и расходов на оплату труда на предприятии	2	2
	<b>Самостоятельная работа:</b>	1,5	
	Разработка схемы последовательности операций по проведению анализа показателей по труду		
	Выявление резервов повышения эффективности труда и использование расходов на оплату труда		
	Составление плана мероприятий по увеличению производительности труда и эффективности использования ресурсов		
<b>Тема 1.5.</b> Анализ валового дохода предприятия	<b>Содержание:</b>	2,5	
	Анализ валового дохода: значение, задачи, информационная база. Методика и последовательность проведения анализа валового дохода: анализ валового дохода по общему объему и по составу, анализ факторов, влияющих на сумму валового дохода. Резервы увеличения доходов предприятия	2	2
	<b>Самостоятельная работа:</b>	0,5	
	Разработка схемы последовательного проведения анализа валового дохода		
<b>Тема 1.6.</b> Анализ финансовых ре-	<b>Содержание:</b>	7,5	

результатов деятельности предприятия	Анализ финансовых результатов (прибыли и рентабельности) предприятия: значение, задачи, информационная база. Методика и последовательность этапов проведения анализа прибыли и рентабельности: анализ прибыли по общему объему и видам, анализ факторов, влияющих на сумму прибыли, анализ внереализационных доходов, расходов и рентабельности	2	2
	Выявление резервов повышения эффективности финансовых результатов предприятия. Мероприятия по увеличению прибыли и повышению эффективности ее использования	2	2
	<b>Практические занятия</b>	2	
	<b>Практическое занятие № 4.</b> Расчет и анализ показателей финансовых результатов предприятия	2	2
	<b>Самостоятельная работа:</b>	1,5	
	Разработка схемы этапов последовательного проведения анализа прибыли и рентабельности		
	Составление плана мероприятий по увеличению прибыли и повышению эффективности её использования		
	Выполнение письменного задания по расчёту показателей финансовых результатов		
<b>Тема 1.7.</b> Планирование основных показателей производства	<b>Содержание:</b>	10	
	Планирование снабжения предприятий общественного питания сырьем и товарами, определение объема поступлений по отдельным видам. Планирование товарооборота предприятий	2	2
	Экономическое обоснование, планирование и прогнозирование издержек производства и обращения, расходов на продажу в целом по предприятию и по отдельным статьям	2	2
	Планирование и прогнозирование прибыли и рентабельности предприятия. Порядок распределения и использования прибыли на предприятиях. Пути повышения рентабельности.	2	2
	<b>Практические занятия</b>	2	
	<b>Практическое занятие №5.</b> Расчет, анализ и планирование прибыли предприятия	2	2
	<b>Самостоятельная работа:</b>	2	

	Рассмотрение планирования снабжения и товарооборота предприятия		
	Экономическое обоснование планирования и прогнозирования издержек производства и обращения, расходов на продажу, прибыли и рентабельности предприятия		
	Установление порядка распределения и использования прибыли на предприятии		
	Выполнение письменного задания по расчёту прибыли предприятиями (по индивидуальному заданию)		
<b>Тема 1.8. Финансы предприятий</b>	<b>Содержание:</b>	9	
	Финансы предприятия: понятие, сущность и функции. Имущество и капитал предприятия. Основные и оборотные фонды предприятия, нематериальные активы: понятие, структура, назначение, показатели эффективности. Расчет потребности в оборотных средствах	2	2
	Кредит, его сущность, функции и формы. Порядок получения и погашения кредитов предприятиями. Особенности кредитования предприятий питания различных организационно-правовых форм	2	2
	Финансовый контроль: понятие, назначение, функции. Виды финансового контроля. Способы применения финансового контроля. Уровни руководства с целью использования финансового контроля	2	2
	<b>Самостоятельная работа</b>	3	
	Разработка схемы «Основные и оборотные фонды, нематериальные активы предприятия»		
	Составление схемы последовательности получения кредитов предприятиями		
	Составление тестовых заданий по теме 1		
	Составление кроссворда по теме 1		
	<b>Контрольная работа №1 по теме 1</b>	<b>2</b>	
<b>Тема 2. Планирование работы исполнителей</b>		<b>16</b>	
<b>Тема 2.1. Персонал предприятия и оплата его труда</b>	<b>Содержание:</b>	13	
	Персонал предприятия: структура и состав, назначение. Планирование численности и состава персонала. Рабочее время: понятие, состав, использование, бюджет рабочего времени	2	2

	Трудовые отношения в предприятиях различных организационно-правовых форм. Зарботная плата: понятие, принципы организации	2	2
	Формы и система оплаты труда, их разновидности, преимущества и недостатки, область применения. Фонд оплаты труда: назначение, структура, источники формирования	2	2
	Анализ и формирование расходов на оплату труда в предприятиях. Зарботная плата и ее виды. Способы анализа расходов на оплату труда. Способы формирования расходов на оплату труда	2	2
	Контроль над расходованием средств на оплату труда. Анализ основных показателей по труду и зарботной плате	2	2
	<b>Самостоятельная работа:</b>	3	
	Описание структуры, состава и назначения персонала предприятия		
	Проработка вопроса на тему: «Трудовые отношения в предприятии», составление конспекта		
	Составление таблицы по теме: «Формы и систему оплаты труда, их преимущества и недостатки»		
	Выполнение письменного задания: проанализировать основные показатели по труду и зарботной плате на предприятии судостроительной отрасли		
	Составление схемы анализа основных показателей по труду и зарботной плате		
<b>Тема 2.2.</b> Планирование выполнения работ исполнителями	<b>Содержание:</b>	3	
	Планирование работы исполнителей: понятие, назначение. Должностные обязанности работников структурного подразделения. Должностные инструкции: понятие, назначение, структура	2	2
	<b>Самостоятельная работа:</b>	1	
	Разработка должностных инструкций работников структурного подразделения предприятия (по индивидуальному заданию)		
<b>Тема 3. Управление персоналом</b>		<b>106</b>	
<b>Тема 3.1.</b> Кадровая политика предприятия. Планирование потребности в трудовых ресурсах	<b>Содержание:</b>	14,5	
	Кадровая политика: понятие, цели, задачи, основные направления, типы, факторы, влияющие на выбор направлений. Взаимосвязь кадровой политики со стратегией развития и ее миссией. Требования, предъявляемые к кадровой политике	2	2

	Кадровое планирование: сущность, цели и задачи. Качественное и количественное планирование персонала. Определение численности и структуры персонала. Факторы, влияющие на потребность в рабочей силе. Этапы кадрового планирования	2	2
	Корпоративная культура, кодекс поведения персонала. Требования к корпоративной культуре на предприятии. Возможности формирования корпоративной культуры на предприятии	2	2
	<b>Практические занятия</b>	4	
	<b>Практическое занятие № 6.</b> Определение общей потребности в кадрах. Составление штатного расписания	2	2
	<b>Практическое занятие № 7.</b> Решение ситуационных задач по планированию деятельности организации (предприятия)	2	2
	<b>Самостоятельная работа:</b>	4,5	
	Описание понятия, цели, задачи, основных направлений и типов кадровой политики организаций		
	Планирование потребности в кадрах (решение ситуационных задач по заданию преподавателя)		
	Анализа документов, регламентирующих деятельность персонала		
	Разработка штатного расписания для предприятия, в котором Вы проходили практику		
	Разработка плана работы предприятия		
<b>Тема 3.2. Подбор персонала</b>	<b>Содержание:</b>	21,5	
	Организация процесса отбора персонала. Критерии оценки профессиональной пригодности претендентов: профессионально-квалификационные, деловые, индивидуально-психологические, психофизиологические, личностные. Требования, предъявляемые к критериям оценки персонала.	2	2
	Источники привлечения персонала: внутренние и внешние, их преимущества и недостатки. Методы привлечения подходящих кандидатур: активные и пассивные. Факторы, влияющие на процесс отбора персонала. Сбор предварительной информации о кандидатах. Предварительное собеседование. Сбор и анализ сведений о кандидате: изучение документов, резюме, анкеты, характеристики, автобиографии, результатов тестирования, установление испытательного срока	2	2

Методы отбора персонала: личностные опросники, тесты общих способностей, имитационные тесты, групповые методы отбора. Кадровое, информационное, техническое и правовое обеспечение системы управления персоналом. Проверка информации, представленной кандидатом. Решение о приеме кандидата на работу. Система оценки. Процедура принятия окончательного решения	2	2
Показатели эффективности процесса отбора кадров. Ошибки, допускаемые в процессе отбора. Правовые аспекты найма на работу. Нормативно-методическое обеспечение системы управления персоналом. Стандарты организаций, регламентирующие работу разных структурных подразделений организаций	2	2
Нормативно-методическое обеспечение системы управления персоналом. Стандарты организаций, регламентирующие работу разных структурных подразделений организаций	2	2
<b>Практические занятия</b>	6	
<b>Практическое занятие № 8.</b> Решение ситуационных задач по выбору метода управленческого воздействия с учетом конкретных ситуаций на предприятиях	2	2
<b>Практическое занятие № 9.</b> Разработка и заполнение анкеты (резюме), рекламного приглашения на работу	2	2
<b>Практическое занятие № 10.</b> Деловая игра «Прием на работу»	2	2
<b>Самостоятельная работа:</b>	5,5	
Описание процесса отбора персонала и критерии оценки профессиональной пригодности претендентов		
Описание факторов, влияющих на процесс отбора персонала		
Описание порядка проведения предварительного собеседования, сбора и анализа сведений о кандидате		
Описание методов отбора персонала		
Подготовка презентации по теме: «Правовые аспекты найма на работу»		
Описание требований, предъявляемые к критериям оценки		
Выполнение анализа нормативных кадровых документов		
Составление трудового договора		

<b>Тема 3.3.</b> Профессиональная ориентация и социальная адаптация персонала	<b>Содержание:</b>	11,5	
	Профориентация персонала: понятие, цели, порядок проведения. Основные формы профориентационной работы. Виды профориентации в организации: индивидуальная, коллективная, общая, специальная	2	2
	Адаптация персонала в организации: понятие, цели, виды. Структура процесса адаптации новых работников к труду в организации. Введение в организацию, подразделение, должность. Оценка результатов адаптации персонала организации. Роль корпоративной культуры в организации работы персонала организации	2	2
	<b>Практические занятия</b>	4	
	<b>Практическое занятие №11.</b> Решение задач по принятию управленческих решений	2	2
	<b>Практическое занятие №12.</b> Решение ситуационных задач по профессиональной ориентации сотрудников в конкретной ситуации	2	2
	<b>Самостоятельная работа:</b>	3,5	
	Описание основных форм профориентационной работы и виды профориентации в организации		
	Подготовка презентации по теме: «Виды и структура процесса адаптации персонала в организации»		
	Выполнение расчета показателя оценки результатов адаптации персонала организации (по индивидуальному заданию)		
Подготовка сообщения по теме: «Великие управленцы» (по выбору)			
<b>Тема 3.4.</b> Деловая оценка персонала	<b>Содержание:</b>	7,5	
	Деловая оценка персонала: понятие, цели, задачи, методы. Процесс оценки результативности труда. Критерии оценки: деловых и профессионально-квалификационных качеств, результатов и сложности труда, личного трудового вклада. Нетрадиционные подходы к оценке персонала	2	2
	Аттестация кадров: понятие, цели, виды, процедура, периодичность проведения. Объекты и показатели аттестационной оценки. Порядок проведения аттестации: график, состав комиссии, схема проведения, участники, итоговый документ, правовые последствия. Специфика аттестации персонала организаций общественного питания	2	2
	<b>Практическое занятие №13.</b> Решение производственных ситуационных	2	2



	задач по проведению контроля за людскими, финансовыми, материальными ресурсами		
	<b>Самостоятельная работа:</b>	1,5	
	Описание целей, предъявляемых к профессиональному обучению персонала		
	Описание организации и методов обучения в базовых организациях практики		
	Составление аттестационного листа		
<b>Тема 3.5.</b> Обучение персонала	<b>Содержание:</b>	7,5	
	Профессиональное обучение персонала: цели, предъявляемые требования, периодичность. Формы обучения: индивидуальные, бригадные, курсовые, с отрывом от производства, без отрыва от производства	2	2
	Методы обучения в организациях: наставничество, инструктаж, ротация, самообучение, тренинги, коучинг, консультирование. Тренинги как форма и метод обучения персонала: понятие, организация проведения. Виды обучения: подготовка новых работников, обучение вторым смежным профессиям, переподготовка, повышение квалификации	2	2
	Программы обучения, их содержание и виды (стандартные и индивидуальные). Разработка и реализация учебных программ	2	2
	<b>Самостоятельная работа:</b>	1,5	
	Перечисление методов обучения, используемых при прохождении практики		
	Описание видов обучения с указанием, к какому из этих видов относится обучение в образовательном учреждении СПО		
	Изучение содержания и видов программного обучения, методики их разработки и реализации		
<b>Тема 3.6.</b> Планирование деловой карьеры	<b>Содержание:</b>	10	
	Карьера: понятие, цели, задачи, виды (профессиональная, внутриорганизационная), этапы. Программы развития и поддержки карьеры. Планирование работы с кадровым резервом	2	2
	Профессиональная диагностика деловых и личностных качеств персонала Карьерограмма. Специфика управления карьерой в предприятиях. Пути сглаживания последствий перемещения кадров. Высвобождение персонала	2	2
	<b>Практические занятия</b>	2	

	<b>Практическое занятие № 14.</b> Определение этапов деловой карьеры	2	2
	<b>Самостоятельная работа:</b>	4	
	Описание понятия и организации проведения тренингов		
	Формулирование личной программы развития и поддержки карьеры		
	Построение своего варианта карьерной лестницы		
	Составление кроссворда по теме		
	<b>Контрольная работа №2</b> по теме 2-3.6	<b>2</b>	
<b>Тема 3.7.</b> Мотивация поведения персонала в процессе трудовой деятельности	<b>Содержание:</b>	11	
	Мотивация труда: понятие, назначение, сущность и ее принципы. Мотивы человеческой деятельности: потребности, интересы, стимулы. Мотивация и социально-экономическая поддержка. Теории мотивации	2	2
	Концепция стимулирования. Виды стимулирования труда и требования к его организации. Материальное поощрение. Механизм оплаты труда. Сущность и принципы организации оплаты труда	2	2
	Неэкономические способы мотивации. Способы психологического поощрения. Влияние руководителя на мотивацию персонала. Коллективные поощрения как способ неэкономической мотивации	2	2
	<b>Практические занятия</b>	2	
	<b>Практическое занятие № 15.</b> Решение ситуационных задач по мотивации персонала	2	2
	<b>Самостоятельная работа:</b>	3	
	Описание мотивов человеческой деятельности		
	Разработка плана работы руководителя предприятия		
	Выполнение расчета заработной платы с учетом мотивации (по индивидуальному заданию)		
Составление характеристик основных теорий мотивации			
<b>Тема 3.8.</b> Эффективность управления персоналом	<b>Содержание:</b>	6	
	Эффективность управления персоналом: критерии и факторы, влияющие на ее уровень. Методы определения эффективности затрат на персонал	2	2
	Экономическая и социальная эффективность управления персоналом. Оценка трудового вклада. Комплексная оценка управленческого труда: показатели, расчет. Определение экономического ущерба, вызванного текучестью	2	2

	кадров		
	<b>Самостоятельная работа:</b>	2	
	Оценивание трудового вклада при рассмотрении конкретной ситуации		
	Определение экономического ущерба, вызванного текучестью кадров		
<b>Тема 3.9. Особенности менеджмента отдельных сфер деятельности</b>	<b>Содержание:</b>	16,5	
	Сущность стратегического менеджмента; основные понятия стратегического менеджмента. Роль стратегии в менеджменте. Сущность и содержание стратегии	2	2
	Этапы процесса разработки и реализации стратегии организации; классификация. Правила (требования) применения системного подхода к стратегическому менеджменту	2	2
	Сущность инновационного менеджмента; основные понятия инновационного менеджмента. Комплексный подход к стратегическому менеджменту	2	2
	Основные этапы инновационной деятельности организации. Поведенческий подход к стратегическому менеджменту. Сущность стратегического управления	2	2
	Сущность международного менеджмента. Целеполагание в стратегическом менеджменте. Матрица "Дженерал электрик - МакКинси". Сущность методов анализа конкурентных преимуществ. Выбор позиций в конкуренции	2	2
	Особенности менеджмента организации на внутреннем и международном рынках. Метод SNW-анализа. Метода SWOT-анализа. Матрица БКГ	2	2
	<b>Самостоятельная работа:</b>	4,5	
	Построение схемы «Этапы стратегического менеджмента»		
	Построение схемы «Классификация стратегического менеджмента»		
	Подготовка презентации на тему: «Инновационный менеджмент»		
	Подготовка эссе на тему: «Инновации в менеджменте»		
	Подготовка сообщения на тему: «Правила международного менеджмента»		
	Определение особенностей международного менеджмента		
<b>Тема 4. Профессиональный имидж в области судостроения</b>		<b>30</b>	
<b>Тема 4.1. Профессиональный имидж</b>	<b>Содержание:</b>	5	
	Профессиональный имидж как средство общения. Составляющие профес-	2	2

	сионального имиджа		
	Формирование позитивного первого впечатления, правила ведения деловой беседы, деловой этикет	2	2
	<b>Самостоятельная работа:</b>	1	
	Подготовка эссе на тему: «Мой имидж»		
	Определение особенностей профессионального этикета		
<b>Тема 4.2.</b> Деловое общение в HR-менеджменте	<b>Содержание:</b>	8,5	
	Сущность и виды делового общения. Личностные аспекты деловых отношений. Методы правильного делового общения. Приемы делового общения	2	2
	Типология деловых качеств личности. Типы поведения людей и «ключи» к успешному деловому взаимодействию. Использование приемов психологии при деловом общении. Эмпатия при деловом общении	2	2
	Средства общения (вербальные и невербальные), их роль и значение в организации деловых отношений. Гендорный подход в деловом общении. Мимика как способ активизации делового общения	2	2
	<b>Самостоятельная работа:</b>	2,5	
	Построение схемы «Виды делового общения»		
	Подготовка презентации на тему: «Типы поведения людей»		
	Подготовка эссе на тему: «Жесты в моей жизни»		
<b>Тема 4.3.</b> Командообразование	<b>Содержание:</b>	16,5	
	Стадии развития рабочих команд. Взаимоотношения и роли в рабочих командах. Факторы, определяющие поведение рабочих групп	2	2
	Эффективность индивидуальной и групповой деятельности. Системный подход к решению проблем в команде. Принципы подбора сотрудников в рабочие команды	2	2
	Конфликты в командах. Стратегии эффективного разрешения конфликтов. Типы конфликтов. Глобальные конфликты, точечные конфликты. Влияние семейных конфликтов на работоспособность	2	2
	Стиль поведения в конфликтной ситуации. Управление стрессом, профилактика стрессовых ситуаций	2	2
	Профессиональные стрессы и профессиональное выгорание. Значение профессиональных стрессов. Виды и стадии профессионального выгорания.	2	2

	Способы борьбы с профессиональным выгоранием		
	Профессиональная адаптация судостроителей. Виды и стадии профессиональной адаптации. Помощь при профессиональной адаптации	2	2
	<b>Самостоятельная работа:</b>	4,5	
	Построение схемы «Роли в рабочих командах»		
	Построение схемы «Принципы подбора сотрудников»		
	Подготовка презентации на тему: «Типы конфликтов»		
	Подготовка эссе на тему: «Как я борюсь со стрессом»		
	Проведение тренинга по борьбе с профессиональным стрессом		
	Проведение тренинга по адаптации в профессиональной деятельности		
<b>Тематика внеаудиторной самостоятельной работы</b>		<b>54</b>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Разработка планов различных мероприятий.</li> <li>2. Построение схем.</li> <li>3. Составление схем, планов, таблиц, кроссвордов, тестовых заданий.</li> <li>4. Выполнение письменных заданий по расчетам.</li> <li>5. Подготовка сообщений, презентаций, эссе.</li> <li>6. Систематическая проработка конспектов занятий, учебной и специальной литературы.</li> <li>7. Проведение тренинга.</li> <li>8. Составление различных характеристик</li> <li>9. Подготовка к практическим занятиям с использованием методических рекомендаций преподавателя, оформление практических занятий, отчетов и подготовка к их защите</li> </ol>			
<b>Производственная практика:</b>		<b>36</b>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Участвовать в планировании и анализе производственных показателей организации (предприятия).</li> <li>2. Участвовать в управлении первичным трудовым коллективом.</li> <li>3. Вести документацию установленного образца.</li> </ol>			
<b>Консультации</b>		<b>23</b>	
<b>Всего:</b>		<b>269</b>	

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).

## 4. Условия реализации профессионального модуля

### 4.1. Требования к минимальному материально-техническому обеспечению

Реализация профессионального модуля осуществляется в учебном кабинете экономики и менеджмента.

Оборудование кабинета:

- рабочее место преподавателя;
- рабочие места обучающихся;
- аудиторная доска: меловая;
- стенды;
- плакаты;
- методическое обеспечение.

**Технические средства обучения:** лаборатории информатики и информационных технологий в профессиональной деятельности.

### 4.2. Информационное обеспечение обучения

**Перечень рекомендуемых учебных изданий, Интернет-ресурсов, дополнительной литературы**

#### **Основные источники:**

1. Барышникова, Н. А. Экономика организации: учебное пособие для СПО / Н. А. Барышникова, Т. А. Матеуш, М. Г. Миронов. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 191 с. — (Серия : Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-02672-6.
2. Иванова, И. А. Менеджмент: учебник и практикум для СПО / И. А. Иванова, А. М. Сергеев. — М.: Издательство Юрайт, 2018. — 305 с. — (Серия : Профессиональное образование). — ISBN 978-5-9916-7906-0.
3. Коротков, Э. М. Менеджмент: учебник для СПО / Э. М. Коротков. — 2-е изд., испр. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2017. — 640 с. — (Серия : Профессиональное образование). — ISBN 978-5-9916-9689-0.
4. Мокий, М. С. Экономика организации: учебник и практикум для СПО / М. С. Мокий, О. В. Азоева, В. С. Ивановский ; под ред. М. С. Мокия. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 334 с. — (Серия : Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-02525-5.
5. Трофимова, Л. А. Менеджмент. Методы принятия управленческих решений: учебник и практикум для СПО / Л. А. Трофимова, В. В. Трофимов. — М.: Издательство Юрайт, 2018. — 335 с. — (Серия: Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-01144-9.

#### **Интернет-ресурсы:**

1. Cfin.ru.
2. marketing.spb.ru.
3. ecsocman.edu.ru.

### 4.3. Общие требования к организации образовательного процесса

Программа профессионального модуля должна обеспечиваться учебно-методической документацией и доступом каждого обучающегося к базам данных и библиотечным фондам. Во время самостоятельной подготовки, обучающиеся должны быть обеспечены доступом к современным профессиональным базам данных и информационным ресурсам сети Интернет.

Реализация профессионального модуля предполагает обязательную производственную практику, на которой обучающиеся, применяя знания психологии личности и коллектива, получают навыки по планированию работы исполнителей и реализации управленческих решений.

### 4.4. Кадровое обеспечение образовательного процесса

**Требования к квалификации педагогических (инженерно-педагогических) кадров, обеспечивающих обучение по междисциплинарному курсу (курсам):** наличие высшего профессионального образования, соответствующего профилю модуля ПМ.03 Управление подразделения организации и специальности 180103 Судостроение

**Требования к квалификации педагогических кадров, осуществляющих руководство практикой:**

**инженерно-педагогический состав:** дипломированные специалисты - преподаватели междисциплинарных курсов;

**мастера:** наличие 8-12 квалификационного разряда с обязательной стажировкой в профильных организациях не реже 1-го раза в 3 года, опыт деятельности в организациях соответствующей профессиональной сферы является обязательным.

### 4.5 Активные и интерактивные методы, применяемые при обучении профессионального модуля

*Деловая игра* применяется при изучении тем: Тема 3.2. Подбор персонала, Тема 3.6. Планирование деловой карьеры, Тема 4.3. Командообразование.

*Решение производственных задач* применяется при изучении тем: Тема 2.1. Персонал предприятия и оплата его труда

*Решение ситуационных задач:* Тема 3.7. Мотивация поведения персонала в процессе трудовой деятельности, Тема 4.2. Деловое общение в HR-менеджменте.

### 4.6. Рекомендации по реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

#### 4.6.1. Наличие соответствующих условий реализации дисциплины

Для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья на основании письменного заявления обучающегося дисциплина (профессиональный модуль) реализуется с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья (далее - индивидуальных особенностей); обеспечивается соблюдение следующих общих требований: использование специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования, предоставление услуг ассистента (помощника), оказывающего такому обучающемуся необходимую техническую помощь, обеспечение доступа в здания и помещения, где проходит учебный процесс, размещение на портале ОСП необходимых материалов для теоретической подготовки, для лабораторных работ, материалов для самопроверки знаний (компе-

тенций) и подготовки к контролю знаний по разделам дисциплины (профессионального модуля), другие условия, без которых невозможно или затруднено обучение по дисциплине (профессиональному модулю).

#### **4.6.2. Обеспечение соблюдения общих требований**

При реализации дисциплины (профессионального модуля) на основании письменного заявления обучающегося обеспечивается соблюдение следующих общих требований: проведение занятий для студентов-инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в одной аудитории совместно с другими обучающимися, не имеющими ограниченных возможностей здоровья, если это не создает трудностей для обучающихся; присутствие в аудитории ассистента (ассистентов), оказывающего(их) обучающимся необходимую техническую помощь с учетом их индивидуальных особенностей на основании письменного заявления; пользование необходимыми обучающимся техническими средствами с учетом их индивидуальных особенностей.

#### **4.6.3. Доведение информации до сведения обучающихся с ограниченными возможностями здоровья**

Все локальные нормативные акты ОСП «ВКМРПК» по вопросам реализации дисциплин (профессиональных модулей) доводятся до сведения обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в доступной для них форме.

#### **4.6.4. Реализация увеличения продолжительности прохождения промежуточной аттестации по отношению к установленной продолжительности для обучающегося с ограниченными возможностями здоровья**

Продолжительность прохождения промежуточной аттестации по отношению к установленной продолжительности увеличивается по письменному заявлению обучающегося с ограниченными возможностями здоровья; продолжительность экзамена, проводимого в письменной форме увеличивается не менее чем на 0,5 часа; продолжительность подготовки обучающегося к ответу на экзамене, проводимом в устной форме, – не менее чем на 0,5 часа; продолжительность ответа обучающегося при устном ответе увеличивается не более чем на 0,5 часа.



## 5. Контроль и оценка результатов освоения профессионального модуля (вида профессиональной деятельности)

Результаты (освоенные профессиональные компетенции)	Основные показатели оценки результата	Формы и методы контроля оценки
ПК 3.1. Организовывать работу коллектива исполнителей	<ul style="list-style-type: none"> <li>основные финансовые показатели хозяйственной деятельности предприятия</li> </ul>	практические занятия, контрольная работа, самостоятельная работа, тестирование, производственная практика, экзамен
ПК 3.2. Планировать, выбирать оптимальные решения и организовывать работы в условиях нестандартных ситуаций	<ul style="list-style-type: none"> <li>показатели, характеризующие работу исполнителей (производительность труда и др.).</li> </ul>	практические занятия, контрольная работа, самостоятельная работа, тестирование, производственная практика, экзамен
ПК 3.3. Осуществлять контроль качества выполняемых работ на уровне управления	<ul style="list-style-type: none"> <li>показатели, характеризующие работу по организации труда персонала</li> </ul>	практические занятия, самостоятельная работа, тестирование, контрольная работа, производственная практика, экзамен
ПК 3.4. Проводить сбор, обработку и накопление технической, экономической и других видов информации для реализации инженерных и управленческих решений и оценки экономической эффективности производственной деятельности	<ul style="list-style-type: none"> <li>показатели, характеризующие результаты работы исполнителей</li> </ul>	практические занятия, самостоятельная работа, тестирование, контрольная работа, производственная практика, экзамен
ПК 3.5. Обеспечивать безопасные условия труда на производственном участке	<ul style="list-style-type: none"> <li>показатели отчетной документации</li> </ul>	практические занятия, самостоятельная работа, тестирование, контрольная работа, производственная практика, экзамен
ПК 3.6. Оценивать эффективность производственной деятельности	<ul style="list-style-type: none"> <li>показатели оценки эффективности производства</li> </ul>	практические занятия, самостоятельная работа, тестирование, контрольная работа, производственная практика, экзамен

Формы и методы контроля и оценки результатов обучения должны позволять проверять у обучающихся не только формирование профессиональных компетенции, но и развитие общих компетенций и обеспечивающих их умений.

Результаты (освоенные общие компетенции)	Основные показатели оценки результата	Формы и методы контроля и оценки
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес	<ul style="list-style-type: none"> <li>демонстрация интереса к будущей профессии</li> </ul>	Оценка деятельности обучающегося в процессе освоения образовательной программы на практических занятиях при выполнении работ. Наблюдение и оценка активности обучающегося при проведении учебно - воспитательных мероприятий профессиональной направленности («День знаний», профессиональные конкурсы и т.п.)

ОК 2. Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество	<ul style="list-style-type: none"> <li>критерии принятия решений в стандартных и нестандартных ситуациях</li> <li>показатели контроля, оценки и коррекции результатов собственной деятельности в области ведения технологических процессов производства</li> </ul>	Наблюдение и оценка деятельности обучающегося в процессе освоения образовательной программы на практических занятиях, при выполнении расчетов основных показателей деятельности предприятия
ОК 3. Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность	<ul style="list-style-type: none"> <li>эффективный поиск и использование необходимой информации с целью качественного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития</li> </ul>	Наблюдение и оценка деятельности обучающегося в процессе освоения образовательной программы, при выполнении практических занятий
ОК 4. Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития	<ul style="list-style-type: none"> <li>критерии навыков использования информационно-коммуникационных технологий в профессиональной деятельности</li> </ul>	Наблюдение и оценка деятельности обучающегося в процессе освоения образовательной программы, на практических занятиях, при выполнении индивидуальных домашних заданий и самостоятельной работы
ОК 5. Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности	<ul style="list-style-type: none"> <li>критерии навыков использования информационно-коммуникационных технологий в профессиональной деятельности</li> </ul>	Наблюдение и оценка деятельности обучающегося в процессе освоения образовательной программы, на практических занятиях
ОК 6. Работать в коллективе и в команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями	<ul style="list-style-type: none"> <li>взаимодействие с обучающимися, преподавателями, мастерами, потребителями в ходе обучения</li> </ul>	Наблюдение и оценка коммуникативной деятельности обучающегося в процессе освоения образовательной программы на практических занятиях, работе в группах, при выполнении самостоятельной работы и домашних заданий. Наблюдение и оценка использования обучающимся коммуникативных методов и приёмов при подготовке и проведении учебно - воспитательных мероприятий различной тематики
ОК 7. Брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), за результат выполнения заданий	<ul style="list-style-type: none"> <li>демонстрация готовности брать на себя ответственность за работу подчиненных, результат выполнения заданий</li> </ul>	Наблюдение и оценка деятельности обучающегося в процессе освоения образовательной программы на практических занятиях при работе в малых группах. Наблюдение и оценка уровня ответственности обучающегося за работу членов команды, при проведении учебно - воспитательных мероприятий различной тематики. Наблюдение и оценка динамики достижений обучающегося в выполнении заданий, а также в учебной и общественной деятельности
ОК 8. Самостоятельно опре-	<ul style="list-style-type: none"> <li>умение самостоятельно</li> </ul>	Наблюдение и оценка использования

делая задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации	определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации	обучающимся методов и приёмов личной организации: в процессе освоения образовательной программы; на практических занятиях; при выполнении индивидуальных домашних заданий и самостоятельной работы. Наблюдение и оценка динамики достижений обучающегося в общественной деятельности
ОК 9. Ориентироваться в условиях частой смены технологий в профессиональной деятельности	• ориентация в условиях частой смены технологий в профессиональной деятельности	Наблюдение и оценка деятельности обучающегося в процессе освоения образовательной программы, на практических занятиях

Оценка индивидуальных образовательных достижений по результатам текущего контроля и промежуточной аттестации производится в соответствии с универсальной шкалой (см. таблицу).

Процент результативности (правильных ответов)	Качественная оценка индивидуальных образовательных достижений	
	Балл (отметка)	Вербальный аналог
90 ÷ 100	5	ОТЛИЧНО
80 ÷ 89	4	ХОРОШО
70 ÷ 79	3	УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО
МЕНЕЕ 70	2	НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО

На этапе промежуточной аттестации по медиане качественных оценок индивидуальных образовательных достижений экзаменационной комиссией определяется интегральная оценка освоенных обучающимися профессиональных и общих компетенций как результатов освоения профессионального модуля.