МИНОБРНАУКИ РОССИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Самарский государственный технический университет»
(ФГБОУ ВО «СамГТУ»)

УТВЕРЖДАЮ:
Проректор по учебной работе
_____ / О.В. Юсупова
"_____" _____ 20___ г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.В.01.03 «Управление человеческими ресурсами на предприятиях нефтегазового комплекса»

Код и направление подготовки (специальность)	21.04.01 Нефтегазовое дело
Направленность (профиль)	Управление проектами в нефтегазовом комплексе
Квалификация	Магистр
Форма обучения	Очная
Год начала подготовки	2022
Институт / факультет	Институт инженерно-экономического и гуманитарного образования
Выпускающая кафедра	кафедра "Экономика промышленности и производственный менеджмент"
Кафедра-разработчик	кафедра "Экономика промышленности и производственный менеджмент"
Объем дисциплины, ч. / з.е.	108 / 3
Форма контроля (промежуточная аттестация)	Экзамен

Самара 2022

Б1.В.01.03 «Управление человеческими ресурсами на предприятиях нефтегазового комплекса»

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки (специальности) **21.04.01 Нефтегазовое дело**, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от № 97 от 09.02.2018 и соответствующего учебного плана.

Разработчик РПД:

Заведующий кафедрой, доктор экономических наук, доцент	О.С Чечина
(должность, степень, ученое звание)	(ФИО)

Заведующий кафедрой	О.С. Чечина, доктор экономических наук, доцент
	(ФИО, степень, ученое звание)

СОГЛАСОВАНО:

Председатель методического совета факультета / института (или учебно-методической комиссии)	П.Г Лабзина, кандидат педагогических наук, доцент
	(ФИО, степень, ученое звание)
Руководитель образовательной программы	О.С. Чечина, доктор экономических наук, доцент
	(ФИО, степень, ученое звание)

Содержание

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы 4
2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы 4
3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся 5
4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам), с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий 5
4.1 Содержание лекционных занятий 6
4.2 Содержание лабораторных занятий 7
4.3 Содержание практических занятий 7
4.4. Содержание самостоятельной работы 9
5. Перечень учебной литературы и учебно-методического обеспечения по дисциплине (модулю) 10
6. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения 10
7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», профессиональных баз данных, информационно-справочных систем 11
8. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю) 11
9. Методические материалы 12
10. Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) 13

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Наименование категории (группы) компетенций	Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения (знать, уметь, владеть, соотнесенные с индикаторами достижения компетенции)
Профессиональные компетенции			
Не предусмотрено	ПК-1 Способен обеспечивать выполнение подрядными организациями проектных решений в деятельности предприятий нефтегазового комплекса	ПК-1.5 владеет методами и приемами эффективной коммуникации с работниками	Знать правила по охране труда в нефтяной и газовой промышленности.
	ПК-2 Способен осуществлять оперативное руководство персоналом предприятий нефтегазового комплекса, в т.ч. при возникновении нештатных и аварийных ситуаций	ПК-2.1 управляет персоналом, в т.ч. при выполнении работ в нештатных, аварийных ситуациях	Уметь принимать решения по ликвидации осложнений и аварий

2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы: **часть, формируемая участниками образовательных отношений**

Код компетенции	Предшествующие дисциплины	Параллельно осваиваемые дисциплины	Последующие дисциплины
ПК-1	Современные проблемы управления нефтегазовыми проектами; Управление проектами в нефтегазовом комплексе	Управление проектами в нефтегазовом комплексе	Выполнение и защита выпускной квалификационной работы

ПК-2	Корпоративная социальная ответственность предприятий нефтегазового комплекса; Производственная практика: технологическая практика; Технология принятия управленческих решений; Экологический менеджмент на предприятиях нефтегазового комплекса; Экономика природопользования и менеджмент безопасности на предприятиях нефтегазового комплекса	Производственный менеджмент на предприятиях нефтегазовой отрасли	Выполнение и защита выпускной квалификационной работы; Производственная практика: преддипломная практика

3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Вид учебной работы	Всего часов / часов в электронной форме	3 семестр часов / часов в электронной форме
Аудиторная контактная работа (всего), в том числе:	32	32
Лекции	16	16
Практические занятия	16	16
Внеаудиторная контактная работа, КСР	3	3
Самостоятельная работа (всего), в том числе:	37	37
написание рефератов	27	27
подготовка к практическим занятиям	10	10
Контроль	36	36
Итого: час	108	108
Итого: з.е.	3	3

4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам), с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

№ раздела	Наименование раздела дисциплины	Виды учебной нагрузки и их трудоемкость, часы				
		ЛЗ	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов
1	Раздел № 1. Правовое регулирование процесса управления персоналом нефтегазового предприятия.	6	0	2	5	13

2	Раздел № 2. Кадры предприятий нефтяной и газовой промышленности: состав, структура и нормирование труда.	4	0	4	5	13
3	Раздел №3. Планирование численности персонала и организация оплаты труда на предприятиях нефтяной и газовой промышленности.	4	0	2	10	16
4	Раздел № 4. Потенциал трудовых ресурсов. Кадровые риски предприятий нефтяной и газовой промышленности.	2	0	8	17	27
	КСР	0	0	0	0	3
	Контроль	0	0	0	0	36
	Итого	16	0	16	37	108

4.1 Содержание лекционных занятий

№ занятия	**Наименование раздела**	**Тема лекции**	**Содержание лекции** (перечень дидактических единиц: рассматриваемых подтем, вопросов)	**Количество часов / часов в электронной форме**
3 семестр				
1	Раздел № 1. Правовое регулирование процесса управления персоналом нефтегазового предприятия.	Лекционное занятие № 1. Персонал нефтегазового предприятия как объект управления.	1. Теория управления и роли человека в организации; 2. История развития менеджмента человеческими ресурсами; 3. Роль личности в административном, стратегическом и инновационном менеджменте нефтегазового предприятия.	2
2	Раздел № 1. Правовое регулирование процесса управления персоналом нефтегазового предприятия.	Лекционное занятие № 2. Основы экономики труда предприятий нефтегазового комплекса.	1. Экономическое стимулирование создание безопасных условий труда в РФ; 2. Зарубежный опыт в области экономики безопасности труда; 3. Особенности безопасности труда нефтегазового предприятия.	2
3	Раздел № 1. Правовое регулирование процесса управления персоналом нефтегазового предприятия.	Лекционное занятие № 3. Инфраструктура управления персоналом нефтегазового предприятия.	1. Программное обеспечение процесса управления персоналом; 2. Бюджетирование затрат на персонал; 3. Социальная политика.	2
4	Раздел № 2. Кадры предприятий нефтяной и газовой промышленности: состав, структура и нормирование труда.	Лекционное занятие № 4. Движение трудовых ресурсов на предприятиях нефтяной и газовой промышленности.	1. Оценка динамики трудовых ресурсов предприятий нефтяной и газовой промышленности; 2. Система показателей производительности труда трудовых ресурсов предприятий нефтяной и газовой промышленности; 3. Резервы роста производительности труда предприятиях нефтяной и газовой промышленности».	2

5	Раздел № 2. Кадры предприятий нефтяной и газовой промышленности: состав, структура и нормирование труда.	Лекционное занятие № 5. Нормирование труда в нефтяной и газовой промышленности.	1. Основные аспекты нормирования труда ; 2. Нормы времени, норма выработки; норма обслуживания; норматив численности; нормированное задание; 3. Разработка норм на механическое бурение скважин; 4. Наряд на производство буровых работ;	2
6	Раздел №3. Планирование численности персонала и организация оплаты труда на предприятиях нефтяной и газовой промышленности.	Лекционное занятие № 6. Методы планирования численности персонала на предприятиях нефтяной и газовой промышленности.	1. Планирование общей численности работников предприятий нефтяной и газовой промышленности; 2. Расчет численности по категориям работников; 3. Планирование потребности по нормам обслуживания;	2
7	Раздел №3. Планирование численности персонала и организация оплаты труда на предприятиях нефтяной и газовой промышленности.	Лекционное занятие № 7. Организация оплаты труда на предприятиях нефтяной и газовой промышленности.	1. Понятие и сущность заработной платы; 2. Формы и системы оплаты труда; 3. Оплата труда ИТР и рабочих; 4. Коллективные формы организации и стимулирования труда; 5. Организация доплат к заработной плате.	2
8	Раздел № 4. Потенциал трудовых ресурсов. Кадровые риски предприятий нефтяной и газовой промышленности.	Лекционное занятие № 8.Оценка и развитие потенциала трудовых ресурсов предприятий нефтяной и газовой промышленности.	1. Потенциал трудовых ресурсов: сущность и подходы к оценке; 2. Потребность в развитии человеческих ресурсов; 3. Обучение персонала в соответствии с производственными целями и политикой развития предприятий нефтяной и газовой промышленности;	2
			Итого за семестр:	**16**
			Итого:	**16**

4.2 Содержание лабораторных занятий

Учебные занятия не реализуются.

4.3 Содержание практических занятий

№ занятия	**Наименование раздела**	**Тема практического занятия**	**Содержание практического занятия** (перечень дидактических единиц: рассматриваемых подтем, вопросов)	**Количество часов / часов в электронной форме**
3 семестр				

1	Раздел № 1. Правовое регулирование процесса управления персоналом нефтегазового предприятия.	Практическое занятие № 1.Правовое регулирование труда в нефтедобывающем секторе экономики Российской Федерации.	1. Обзор законодательства РФ, регулирующего трудовые отношения в организациях нефтегазодобывающего комплекса; 2. Особенности правового регулирования рабочего времени и отдыха работников нефтегазодобывающего комплекса; 3. Охрана труда работников нефтегазодобывающего комплекса.	2
2	Раздел № 2. Кадры предприятий нефтяной и газовой промышленности: состав, структура и нормирование труда.	Практическое занятие № 2. Состав и структура кадров нефтяной и газовой промышленности.	1. Структура кадров нефтяной и газовой промышленности; 2. Качественная и количественная характеристика трудовых ресурсов; 3. Показатели производительности труда и резервы роста.	2
3	Раздел № 2. Кадры предприятий нефтяной и газовой промышленности: состав, структура и нормирование труда.	Практическое занятие № 3. Нормирование труда в нефтяной и газовой промышленности.	1. Нормирование работ по испытанию скважин; 2. Нормирование труда в нефтедобыче; 3. Нормирование труда в непрерывных аппаратурных процессах; 4. Нормирование труда в периодических аппаратурных процессах.	2
4	Раздел №3. Планирование численности персонала и организация оплаты труда на предприятиях нефтяной и газовой промышленности.	Практическое занятие № 4. Методы планирования численности персонала на предприятиях нефтяной и газовой промышленности.	1. Нормы управляемости; 2. Метод трудоемкости производственных процессов; 3. Анализ рабочих мест и описание работы.	2
5	Раздел № 4. Потенциал трудовых ресурсов. Кадровые риски предприятий нефтяной и газовой промышленности.	Практическое занятие № 5. Оценка и развитие потенциала трудовых ресурсов предприятий нефтяной и газовой промышленности.	1. Корпоративная культура; 2. Профессиональное развитие и профессиональные деформации; 3. Планирование трудовой карьеры работников.	2
6	Раздел № 4. Потенциал трудовых ресурсов. Кадровые риски предприятий нефтяной и газовой промышленности.	Практическое занятие № 6. Характеристика трудовых ресурсов нефтегазовых предприятий Самарской области.	1. Количественная оценка трудовых ресурсов нефтегазовых предприятий Самарской области; 2. Качественная оценка трудовых ресурсов нефтегазовых предприятий Самарской области.	2

7	Раздел № 4. Потенциал трудовых ресурсов. Кадровые риски предприятий нефтяной и газовой промышленности.	Практическое занятие № 7. Минимизация кадровых рисков предприятий нефтяной и газовой промышленности.	1. Минимизация рисков недостаточности квалифицированных ресурсов и текучести кадров; 2. Минимизация рисков снижения мотивации сотрудников; 3. Минимизация рисков, связанных с адаптацией работников к сложным условиям трудовой среды.	2
8	Раздел № 4. Потенциал трудовых ресурсов. Кадровые риски предприятий нефтяной и газовой промышленности.	Практическое занятие № 8. Оценка эффективности управления и развития персонала нефтегазового предприятия.	1. Критерии оценки уровня организации работы и взаимодействия службы управления человеческими ресурсами с другими структурными подразделениями нефтегазового предприятия; 2. Критерии социальной эффективности системы управления человеческими ресурсами; 3. Критерии экономической эффективности системы управления человеческими ресурсами.	2
			Итого за семестр:	**16**
			Итого:	**16**

4.4. Содержание самостоятельной работы

Наименование раздела	**Вид самостоятельной работы**	**Содержание самостоятельной работы** (перечень дидактических единиц: рассматриваемых подтем, вопросов)	**Количество часов**
3 семестр			
Раздел № 1. Правовое регулирование процесса управления персоналом нефтегазового предприятия.	Подготовка к опросам по разделу № 1.	Правовое регулирование труда в нефтедобывающем секторе экономики Российской Федерации.	5
Раздел № 2. Кадры предприятий нефтяной и газовой промышленности: состав, структура и нормирование труда.	Подготовка к опросам по разделу № 2.	Нормирование труда в нефтяной и газовой промышленности.	5
Раздел №3. Планирование численности персонала и организация оплаты труда на предприятиях нефтяной и газовой промышленности.	Подготовка к опросам по разделу № 3.	Методы планирования численности персонала на предприятиях нефтяной и газовой промышленности.	10

Раздел № 4. Потенциал трудовых ресурсов. Кадровые риски предприятий нефтяной и газовой промышленности.	Подготовка к опросам по разделу № 4.	Оценка и развитие потенциала трудовых ресурсов предприятий нефтяной и газовой промышленности.	17
		Итого за семестр:	**37**
		Итого:	**37**

5. Перечень учебной литературы и учебно-методического обеспечения по дисциплине (модулю)

№ п/п	Библиографическое описание	Ресурс НТБ СамГТУ (ЭБС СамГТУ, IPRbooks и т.д.)
Основная литература		
1	Система управления персоналом предприятия; Вузовское образование, 2014.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu||iprbooks||18956	Электронный ресурс
Дополнительная литература		
2	Управление персоналом. Портфель надежных технологий (2-е издание); Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2017. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/57162.html	Электронный ресурс
Учебно-методическое обеспечение		
3	Управление адаптацией персонала : метод. указания к практ.занятиям / Самар.гос.техн.ун-т, Экономика и управление организацией; сост.: О. С. Чечина, Н. Н. Сатонина.- Самара, 2010.- 54 с..- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu||elib||658	Электронный ресурс

Доступ обучающихся к ЭР НТБ СамГТУ (elib.samgtu.ru) осуществляется посредством электронной информационной образовательной среды университета и сайта НТБ СамГТУ по логину и паролю.

6. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения

При проведении лекционных занятий используется мультимедийное оборудование.

Организовано взаимодействие обучающегося и преподавателя с использованием электронной ин-формационной образовательной среды университета.

№ п/п	Наименование	Производитель	Способ распространения
1	Microsoft Office 2007 Open Li-cense Academic	Microsoft (Зарубежный)	Лицензионное
2	Microsoft Windows XP Professional операционная система	Microsoft (Зарубежный)	Лицензионное

7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», профессиональных баз данных, информационно-справочных систем

№ п/п	Наименование	Краткое описание	Режим доступа
1	AUP.Ru - Электронная библиотека по вопросам экономики, финансов, менеджмента и маркетинга	http://www.aup.ru/	Ресурсы открытого доступа
2	Scopus - база данных рефератов и цитирования	http://www.scopus.com/	Зарубежные базы данных ограниченного доступа
3	Электронная библиотека изданий СамГТУ	http://irbis.samgtu.local/cgi-bin/irbis64r_01/cgiirbis_64.exe	Российские базы данных ограниченного доступа

8. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

Лекционные занятия

-комплект электронных презентаций/слайдов (при наличии);

- аудитория, оснащённая презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук).

Практические занятия

-аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер / ноутбук, интерактивная доска);

- компьютерный класс на 20 посадочных мест (ауд. № 300, 408, главный корпус) оснащенный пакетами ПО общего назначения;

- наличие справочников и литературы по темам практических занятий.

Лабораторные занятия null

Самостоятельная работа

Для самостоятельной работы обучающихся предусмотрены рабочие места в читальных залах научно-технической библиотеки и компьютерных классах ресурсы информационно-вычислительного центра ФГБОУ ВО «СамГТУ», оснащенные компьютерами с доступом в Интернет, предназначенные для работы в электронной информационной образовательной среде.

9. Методические материалы

Методические рекомендации при работе на лекции

До лекции студент должен просмотреть учебно-методическую и научную литературу по теме лекции с тем, чтобы иметь представление о проблемах, которые будут разбираться в лекции.

Перед началом лекции обучающимся сообщается тема лекции, план, вопросы, подлежащие рассмотрению, доводятся основные литературные источники. Весь учебный материал, сообщаемый преподавателем, должен не просто прослушиваться. Он должен быть активно воспринят, т.е. услышан, осмыслен, понят, зафиксирован на бумаге и закреплен в памяти. Приступая к слушанию нового учебного материала, полезно мысленно установить его связь с ранее изученным. Следя за техникой чтения лекции (акцент на существенном, повышение тона, изменение ритма, пауза и т.п.), необходимо вслед за преподавателем уметь выделять основные категории, законы и определять их содержание, проблемы, предполагать их возможные решения, доказательства и выводы. Осуществляя такую работу, можно значительно облегчить себе понимание учебного материала, его конспектирование и дальнейшее изучение.

Конспектирование лекции позволяет обработать, систематизировать и лучше сохранить полученную информацию с тем, чтобы в будущем можно было восстановить в памяти основные, содержательные моменты. Типичная ошибка, совершаемая обучающимся, дословное конспектирование речи преподавателя. Как правило, при записи «слово в слово» не остается времени на обдумывание, анализ и синтез информации. Отбирая нужную информацию, главные мысли, проблемы, решения и выводы, необходимо сокращать текст, строить его таким образом, чтобы потом можно было легко в нем разобраться. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых можно будет делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений. С окончанием лекции работа над конспектом не может считаться завершенной. Нужно еще восстановить отдельные места, проверить, все ли понятно, уточнить что-то на консультации и т.п. с тем, чтобы конспект мог быть использован в процессе подготовки к практическим занятиям, зачету, экзамену. Конспект лекции – незаменимый учебный документ, необходимый для самостоятельной работы.

Методические рекомендации при подготовке и работе на практическом занятии

Практические занятия по дисциплине проводятся в целях выработки практических умений и приобретения навыков в решении профессиональных задач.

Рекомендуется следующая схема подготовки к практическому занятию:

1. ознакомление с планом практического занятия, который отражает содержание предложенной темы;
2. проработка конспекта лекции;
3. чтение рекомендованной литературы;
4. подготовка ответов на вопросы плана практического занятия;
5. выполнение тестовых заданий, задач и др.

Подготовка обучающегося к практическому занятию производится по вопросам, разработанным для каждой темы практических занятий и (или) лекций. В процессе подготовки к практическим занятиям, необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной литературы.

Работа студентов во время практического занятия осуществляется на основе заданий, которые выдаются обучающимся в начале или во время занятия. На практических занятиях приветствуется активное участие в обсуждении конкретных ситуаций, способность на основе полученных знаний находить наиболее эффективные решения поставленных проблем, уметь находить полезный дополнительный материал по тематике занятий. Обучающимся необходимо обращать внимание на основные понятия, алгоритмы, определять практическую значимость рассматриваемых вопросов. На практических занятиях обучающиеся должны уметь выполнить расчет по заданным параметрам или выработать определенные решения по обозначенной проблеме. Задания могут быть групповые и

индивидуальные. В зависимости от сложности предлагаемых заданий, целей занятия, общей подготовки обучающихся преподаватель может подсказать обучающимся алгоритм решения или первое действие, или указать общее направление рассуждений. Полученные результаты обсуждаются с позиций их адекватности или эффективности в рассмотренной ситуации.

Методические рекомендации по выполнению самостоятельной работы

Организация самостоятельной работы обучающихся ориентируется на активные методы овладения знаниями, развитие творческих способностей, переход от поточного к индивидуализированному обучению с учетом потребностей и возможностей обучающегося.

Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной литературой, материалами периодических изданий и Интернета является наиболее эффективным методом получения дополнительных знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала. Все новые понятия по изучаемой теме необходимо выучить наизусть и внести в глоссарий, который целесообразно вести с самого начала изучения курса.

Самостоятельная работа реализуется:

- непосредственно в процессе аудиторных занятий;
- на лекциях, практических занятиях;
- в контакте с преподавателем вне рамок расписания;
- на консультациях по учебным вопросам, в ходе творческих контактов, при ликвидации задолженностей, при выполнении индивидуальных заданий и т.д.;
- в библиотеке, дома, на кафедре при выполнении обучающимся учебных и практических задач.

Эффективным средством осуществления обучающимся самостоятельной работы является электронная информационно-образовательная среда университета, которая обеспечивает доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), практик, к изданиям электронных библиотечных систем.

10. Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю)

Фонд оценочных средств представлен в приложении № 1.

Приложение 1 к рабочей программе дисциплины

Б1.В.01.03 «Управление человеческими ресурсами на предприятиях нефтегазового комплекса»

Фонд оценочных средств
по дисциплине
Б1.В.01.03 «Управление человеческими ресурсами на предприятиях нефтегазового комплекса»

Код и направление подготовки (специальность)	21.04.01 Нефтегазовое дело
Направленность (профиль)	Управление проектами в нефтегазовом комплексе
Квалификация	Магистр
Форма обучения	Очная
Год начала подготовки	2022
Институт / факультет	Институт инженерно-экономического и гуманитарного образования
Выпускающая кафедра	кафедра "Экономика промышленности и производственный менеджмент"
Кафедра-разработчик	кафедра "Экономика промышленности и производственный менеджмент"
Объем дисциплины, ч. / з.е.	108 / 3
Форма контроля (промежуточная аттестация)	Экзамен

Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Наименование категории (группы) компетенций	Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения (знать, уметь, владеть, соотнесенные с индикаторами достижения компетенции)
Профессиональные компетенции			
Не предусмотрено	ПК-1 Способен обеспечивать выполнение подрядными организациями проектных решений в деятельности предприятий нефтегазового комплекса	ПК-1.5 владеет методами и приемами эффективной коммуникации с работниками	Знать правила по охране труда в нефтяной и газовой промышленности.
	ПК-2 Способен осуществлять оперативное руководство персоналом предприятий нефтегазового комплекса, в т.ч. при возникновении нештатных и аварийных ситуаций	ПК-2.1 управляет персоналом, в т.ч. при выполнении работ в нештатных, аварийных ситуациях	Уметь принимать решения по ликвидации осложнений и аварий

Матрица соответствия оценочных средств запланированным результа

Компетенция	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения (знания, умения, владения)	Оценочные ср				
			Контроль ная точка №1 (опрос)	Контроль ная точка №2 (опрос)	Раздел 1. Опрос; Реферат;	Раздел 2. Опрос; Реферат;	
			Текущая аттестация		Практически		
ПК-1 Обеспечение выполнения подрядными организациями проектных решений в деятельности предприятий нефтегазового комплекса	ПК-1.2 Знать: методы и приемы коммуникации с работниками с учетом их возрастных и индивидуальных особенностей с целью формирования благоприятного психологического климата в трудовом коллективе	Знать методы и приемы коммуникации с работниками с учетом их возрастных и индивидуальных особенностей Уметь использовать методы и приемы коммуникации с работниками с целью формирования благоприятного психологического климата в трудовом коллективе	+	+	+	+	

	ПК-1.7 Владеть: основами управления персоналом	Владеть современными технологиями управления персоналом, включая применение теорий мотивации, лидерства и власти на практике	+	+	+	+
ПК-2 Оперативное руководство персоналом предприятий нефтегазового комплекса	ПК-2.1 Знать: правила по охране труда в нефтяной и газовой промышленности	Знать правила по охране труда в нефтяной и газовой промышленности	+	+	+	+
	ПК-2.2 Знать: основы производственного менеджмента и систем управления организацией производства и трудовым коллективом	Знать основы производственного менеджмента и систем управления организацией производства и трудовым коллективом	+	+	+	+
	ПК-2.4 Владеть: основами управления персоналом	Владеть основными методами и приемами управления персоналом с целью эффективного функционирования предприятия нефтегазового комплекса	+	+	+	+

Типовые контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.

3.1. Перечень вопросов для подготовки к экзамену по дисциплине «Управление персоналом нефтегазового предприятия »

1. Теория управления и роли человека в организации;
2. История развития менеджмента человеческими ресурсами;
3. Роль личности в административном, стратегическом и инновационном менеджменте нефтегазового предприятия;
4. Обзор законодательства РФ, регулирующего трудовые отношения в организациях нефтегазодобывающего комплекса;
5. Особенности правового регулирования рабочего времени и отдыха работников нефтегазодобывающего комплекса;
6. Охрана труда работников нефтегазодобывающего комплекса;
7. Экономическое стимулирование создание безопасных условий труда в РФ;
8. Зарубежный опыт в области экономики безопасности труда;
9. Особенности безопасности труда нефтегазового предприятия;
10. Программное обеспечение процесса управления персоналом;
11. Бюджетирование затрат на персонал;
12. Социальная политика;
13. Внутренний и внешний PR;
14. Структура кадров нефтяной и газовой промышленности;
15. Качественная и количественная характеристика трудовых ресурсов;
16. Показатели производительности труда и резервы роста;
17. Оценка динамики трудовых ресурсов предприятий нефтяной и газовой промышленности;
18. Система показателей производительности труда трудовых ресурсов предприятий нефтяной и газовой промышленности;
19. Резервы роста производительности труда предприятиях нефтяной и газовой промышленности»;
20. Основные аспекты нормирования труда ;
21. Нормы времени, норма выработки; норма обслуживания; норматив численности; нормированное задание;
22. Разработка норм на механическое бурение скважин;
23. Наряд на производство буровых работ;
24. Нормирование работ по испытанию скважин;
25. Нормирование труда в нефтедобыче;
26. Нормирование труда в непрерывных аппаратурных процессах;
27. Нормирование труда в периодических аппаратурных процессах;
28. Планирование общей численности работников предприятий нефтяной и газовой промышленности;
29. Расчет численности по категориям работников;
30. Планирование потребности по нормам обслуживания;
31. Нормы управляемости;
32. Метод трудоемкости производственных процессов;
33. Анализ рабочих мест и описание работы;
34. Понятие и сущность заработной платы;
35. Формы и системы оплаты труда;
36. Оплата труда ИТР;
37. Оплата труда рабочих;

38. Коллективные формы организации и стимулирования труда;
39. Организация доплат к заработной плате;
40. Потенциал трудовых ресурсов: сущность и подходы к оценке;
41. Потребность в развитии человеческих ресурсов;
42. Обучение персонала в соответствии с производственными целями и политикой развития предприятий нефтяной и газовой промышленности;
43. Корпоративная культура;
44. Профессиональное развитие и профессиональные деформации;
45. Планирование трудовой карьеры работников;
46. Количественная оценка трудовых ресурсов нефтегазовых предприятий Самарской области;
47. Качественная оценка трудовых ресурсов нефтегазовых предприятий Самарской области;
48. Внешние факторы воздействия на систему управления персоналом предприятий нефтяной и газовой промышленности;
49. Классификация кадровых рисков, присущих для деятельности предприятий нефтяной и газовой промышленности;
50. Рискогенный потенциал работника в возникновении кадровых рисков;
51. Минимизация рисков недостаточности квалифицированных ресурсов и текучести кадров;
52. Минимизация рисков снижения мотивации сотрудников;
53. Минимизация рисков, связанных с адаптацией работников к сложным условиям трудовой среды;
54. Критерии оценки уровня организации работы и взаимодействия службы управления человеческими ресурсами с другими структурными подразделениями нефтегазового предприятия;
55. Критерии социальной эффективности системы управления человеческими ресурсами;
56. Критерии экономической эффективности системы управления человеческими ресурсами.

1.2.Перечень вопросов для проведения текущей аттестации по дисциплине «Управление персоналом нефтегазового предприятия» в форме опроса:

1. Обзор законодательства РФ, регулирующего трудовые отношения в организациях нефтегазодобывающего комплекса;
2. Особенности правового регулирования рабочего времени и отдыха работников нефтегазодобывающего комплекса;
3. Программное обеспечение процесса управления персоналом;
4. Бюджетирование затрат на персонал;
5. Социальная политика;
6. Внутренний и внешний PR;
7. Структура кадров нефтяной и газовой промышленности;
8. Качественная и количественная характеристика трудовых ресурсов;
9. Показатели производительности труда и резервы роста;
10. Основные аспекты нормирования труда ;
11. Нормы времени, норма выработки; норма обслуживания; норматив численности; нормированное задание;
12. Разработка норм на механическое бурение скважин;
13. Наряд на производство буровых работ;
14. Нормирование работ по испытанию скважин;
15. Нормирование труда в нефтедобыче;

16. Нормирование труда в непрерывных аппаратурных процессах;
17. Нормирование труда в периодических аппаратурных процессах;
18. Планирование общей численности работников предприятий нефтяной и газовой промышленности;
19. Планирование потребности по нормам обслуживания;
20. Нормы управляемости;
21. Метод трудоемкости производственных процессов;
22. Анализ рабочих мест и описание работы;
23. Понятие и сущность заработной платы;
24. Формы и системы оплаты труда;
25. Оплата труда ИТР;
26. Оплата труда рабочих;
27. Коллективные формы организации и стимулирования труда;
28. Организация доплат к заработной плате;
29. Потенциал трудовых ресурсов: сущность и подходы к оценке;
30. Потребность в развитии человеческих ресурсов;
31. Обучение персонала в соответствии с производственными целями и политикой развития предприятий нефтяной и газовой промышленности;
32. Корпоративная культура;
33. Профессиональное развитие и профессиональные деформации;
34. Планирование трудовой карьеры работников;
35. Внешние факторы воздействия на систему управления персоналом предприятий нефтяной и газовой промышленности;
36. Классификация кадровых рисков, присущих для деятельности предприятий нефтяной и газовой промышленности;
37. Рискогенный потенциал работника в возникновении кадровых рисков;
38. Минимизация рисков недостаточности квалифицированных ресурсов и текучести кадров;
39. Минимизация рисков снижения мотивации сотрудников;
40. Минимизация рисков, связанных с адаптацией работников к сложным условиям трудовой среды;
41. Критерии оценки уровня организации работы и взаимодействия службы управления человеческими ресурсами с другими структурными подразделениями нефтегазового предприятия;
42. Критерии социальной эффективности системы управления человеческими ресурсами;
43. Критерии экономической эффективности системы управления человеческими ресурсами.

1.3. Тематика рефератов по дисциплине «Управление персоналом нефтегазового предприятия»:

1. Совершенствование системы управления персоналом в Российских верикально-интегрированных нефтегазовых корпорациях;
2. PR-технологии в управлении персоналом нефтегазового предприятия;
3. Оценка эффективности повышения квалификации персонала нефтегазового предприятия;
4. Формирование резерва персонала, подбор кандидатов, определение групп резерва персонала на нефтегазовом предприятии;
5. Оценка результатов трудовой деятельности работника нефтегазового предприятия;
6. Профессиональная ориентация и адаптация работников нефтегазового предприятия;

7. Определение заработной платы и льгот в целях привлечения, сохранения и закрепления кадров на нефтегазовом предприятии;
8. Подготовка руководящих кадров на нефтегазовом предприятии;
9. Планирование трудовых ресурсов нефтегазового предприятия в зависимости от стратегии его деятельности;
10. Подбор персонала на нефтегазовом предприятии из групп резерва;
11. Перевод, должностное повышение (понижение), увольнение в зависимости от результатов труда;
12. Система мотивации персонала на нефтегазовом предприятии;
13. Система коммуникации персонала на нефтегазовом предприятии;
14. Модели управления персоналом нефтегазового предприятия;
15. Социальные гарантии работников нефтегазовых предприятий.

Практическое занятие — форма организации обучения, которая направлена на формирование практических умений и навыков и является связующим звеном между самостоятельным теоретическим освоением студентами учебной дисциплины и применением ее положений на практике. Практические занятия проводятся в целях: выработки практических умений и приобретения навыков в решении задач, выполнении заданий, производстве расчетов, разработке и оформлении документов, практического овладения иностранными языками и компьютерными технологиями. Главным их содержанием является практическая работа каждого студента. Подготовка студентов к практическому занятию и его выполнение, осуществляется на основе задания, которое разрабатывается преподавателем и доводится до обучающихся перед проведением и в начале занятия.

Наряду с семинарами, важное значение в подготовке студента к профессиональной деятельности имеют практические занятия. Они составляют значительную часть всего объема аудиторных занятий и имеют важнейшее значение для усвоения программного материала. Выполняемые задания могут подразделяться на несколько групп:

1) иллюстрацией теоретического материала и носят воспроизводящий характер. Они выявляют качество понимания студентами теории.
2) образцы задач и примеров, разобранных в аудитории. Для самостоятельного выполнения требуется, чтобы студент овладел показанными методами решения.
3) вид заданий, содержащий элементы творчества. Одни из них требуют от студента преобразований, реконструкций, обобщений. Для их выполнения необходимо привлекать ранее приобретенный опыт, устанавливать внутрипредметные и межпредметные связи. Решение других требует дополнительных знаний, которые студент должен приобрести самостоятельно. Третьи предполагают наличие у студента некоторых исследовательских умений.
4) может применяться выдача индивидуальных или опережающих заданий на различный срок, определяемый преподавателем, с последующим представлением их для проверки в указанный срок.

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Учебная дисциплина формирует компетенции в соответствии с таблицей 2, процедура оценивания представлена в таблице 3 и реализуется поэтапно:

1-й этап процедуры оценивания: оценивание уровня достижения каждого из запланированных результатов обучения – дескрипторов (знаний, умений, владений) в соответствии со шкалами и критериями, установленными картами компетенций ОПОП (Приложение 1 ОПОП). Экспертной оценке преподавателя подлежит сформированность отдельных дескрипторов, для оценивания которых предназначена данная оценочная процедура текущего контроля и промежуточной аттестации согласно матрице соответствия оценочных средств результатам обучения (таблица 2).

2-й этап процедуры оценивания: интегральная оценка достижения обучающимся запланированных результатов обучения по итогам отдельных видов текущего контроля и промежуточной аттестации.

Характеристика процедуры промежуточной аттестации по дисциплине

Таблица 5

№	Наименование оценочного средства	Периодичность и способ проведения процедуры оценивания	Методы оценивания	Виды выставляемых оценок	Способ учета индивидуальных достижений, обучающихся
1	Опрос	Систематически на практических занятиях (устно)	Экспертный	«Зачтено»/ «Незачтено»	Рабочая книжка преподавателя
2	Реферат	По итогам изучения разделов дисциплины	Экспертный	«Неудовлетворительно»/ «Удовлетворительно» / «Хорошо» / «Отлично»	Рабочая книжка преподавателя
3	Экзамен	По окончании изучения курса	Экспертный	«Неудовлетворительно»/ «Удовлетворительно» / «Хорошо» / «Отлично»	Ведомость, зачетная книжка и учебная карточка, индивидуальный план

Перечень оценочных средств сформированности компетенции

Таблица 6

Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Вид комплектации оценочным средством в ФОС
Опрос,	Средство контроля на практическом занятии, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.	Комплект вопросов для устного опроса студентов. Перечень вопросов к семинару. Задания для практического занятия. Вопросы по темам/разделам дисциплины.
Реферат	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать	Перечень тем рефератов.

	процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося.	
Экзамен	Промежуточное средство контроля.	Перечень вопросов для экзамена.

Шкала и процедура оценивания сформированности компетенций

На этапе промежуточной аттестации используется система оценки успеваемости обучающихся, которая позволяет преподавателю оценить уровень освоения материала обучающимися. Критерии оценивания сформированности планируемых результатов обучения (дескрипторов) представлены в карте компетенции ОПОП.

Ответы и решения обучающихся оцениваются по следующим общим критериям: распознавание проблем; определение значимой информации; анализ проблем; аргументированность; использование стратегий; творческий подход; выводы; общая грамотность.

«отлично» - *Выставляется, если уровень сформированности заявленных компетенций по 80 и более % дескрипторов (в соответствии с картами компетенций ОПОП) оценивается на уровнях «4» и «5», при условии отсутствия уровней «1»-«3»:*студент показал прочные знания основных положений фактического материала, умение самостоятельно решать конкретные практические задачи повышенной сложности, свободно использовать справочную литературу, делать обоснованные выводы из результатов анализа конкретных ситуаций;

«хорошо» - *Выставляется, если уровень сформированности заявленных компетенций по 60 и более % дескрипторов (в соответствии с картами компетенций ОПОП) оценивается на уровнях «4» и «5», при условии отсутствия уровней «1»-«2», допускается уровень «3»:* студент показал прочные знания основных положений фактического материала, умение самостоятельно решать конкретные практические задачи, предусмотренные рабочей программой, ориентироваться в рекомендованной справочной литературе, умеет правильно оценить полученные результаты анализа конкретных ситуаций;

«удовлетворительно» - *Выставляется, если уровень сформированности заявленных компетенций по 60 и более % дескрипторов (в соответствии с картами компетенций ОПОП) оценивается на уровнях «3»-«5»:* студент показал знание основных положений фактического материала, умение получить с помощью преподавателя правильное решение конкретной практической задачи из числа предусмотренных рабочей программой, знакомство с рекомендованной справочной литературой;

«неудовлетворительно» - *Выставляется, если уровень сформированности заявленных компетенций менее чем по 60 % дескрипторов (в соответствии с картами компетенций ОПОП) оценивается на уровнях «3»-«5»:* При ответе студента выявились существенные пробелы в знаниях основных положений фактического материала, неумение с помощью преподавателя получить правильное решение конкретной практической задачи из числа предусмотренных рабочей программой учебной дисциплины

Обучающиеся обязаны сдавать все задания в сроки, установленные преподавателем.