

Министерство цифрового развития, связи и массовых коммуникаций
Российской Федерации
ордена Трудового Красного Знамени федеральное государственное
бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Московский технический университет связи и информатики»
Волго-Вятский филиал

УТВЕРЖДЕНА
на заседании кафедры
естественнонаучных
и гуманитарных дисциплин
28 августа 2025 года, протокол № 1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МОДУЛЯ
ПМ.04 Организация производственной деятельности персонала
структурных подразделений предприятий отрасли связи
для специальности
11.02.18 Системы радиосвязи, мобильной связи и телерадиовещания
(очная форма обучения)

Нижний Новгород
2025

УТВЕРЖДЕНА
на заседании кафедры
естественнонаучных и гуманитарных
дисциплин

Протокол №1
от 28 августа 2025 года

Заведующий кафедрой ЕНиГД
_____ В.А. Оринчук

Разработано на основе Федерального
государственного образовательного стандарта
по специальности среднего профессионального
образования

**11.02.18 - Системы радиосвязи, мобильной
связи и телерадиовещания**, утверждённого
приказом Министерства просвещения РФ от 11
ноября 2022 г. № 963.

Организация-разработчик:
ВВФ МТУСИ, г. Нижний Новгород

Составитель:
Преподаватель ВВФ МТУСИ *Самохвалова Е.Б.*

СОДЕРЖАНИЕ

1. ПАСПОРТ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МОДУЛЯ	4
2. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МОДУЛЯ	6
3. СТРУКТУРА И ПРИМЕРНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МОДУЛЯ	10
4. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МОДУЛЯ	14
5. КОНТРОЛЬ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МОДУЛЯ (ВИДА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ)	17

1. ПАСПОРТ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МОДУЛЯ **«Организация производственной деятельности персонала структурных** **подразделений предприятий отрасли связи»**

1.1. Область применения программы

Рабочая программа профессионального модуля является элементом основной профессиональной образовательной программы по специальностям СПО в соответствии с ФГОС СПО по 11.02.18 - Системы радиосвязи, мобильной связи и телерадиовещания (очная форма обучения) в части освоения основного вида профессиональной деятельности (ВПД):

- Участие в организации производственной деятельности малого структурного подразделения и соответствующих профессиональных компетенций (ПК):

ПК 4.1 Участвовать в планировании и организации работы структурного подразделения

ПК 4.2 Участвовать в руководстве работой структурного подразделения

ПК 4.3 Участвовать в анализе процесса и результатов деятельности подразделения

ПК 4.4 Осуществлять вспомогательные функции при поиске клиентов, подготовке и продаже инфокоммуникационных систем и/или их составляющих

ПК 4.5 Подготовить документарное сопровождение сделок по продаже инфокоммуникационных систем и/или их составляющих

ПК 4.6 Контролировать комплектацию инфокоммуникационных систем и/или их составляющих при продаже

Рабочая программа профессионального модуля может быть использована в дополнительном профессиональном образовании и профессиональной подготовке работников в области телекоммуникаций при наличии среднего (полного) общего образования.

1.2. Цели и задачи модуля – требования к результатам освоения модуля

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 организации на основе знания психологии личности и коллектива;

-применение информационно-коммуникационных технологий

для построения деловых отношений и ведения бизнеса;

-участия в руководстве работой структурного подразделения;

-анализа процесса и результатов деятельности подразделения на основе современных информационных технологий;

уметь:

-рационально организовывать рабочие места;

- участвовать в расстановке кадров, обеспечивать их предметами и средствами труда;

- участвовать в оценке психологии личности и коллектива;

- рассчитывать показатели, характеризующие эффективность организации обслуживания основного и вспомогательного оборудования;

-принимать и реализовывать управленческие решения;

- мотивировать работников на решение производственных задач;

-управлять конфликтными ситуациями, стрессами и рисками;

знать:

- современные технологии управления организацией: процессно-стоимостные и функциональные;
- основы предпринимательской деятельности;
- Гражданский Кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон «О Связи», Закон Российской Федерации «О защите прав потребителей»;
- особенности менеджмента в области профессиональной деятельности;
- теорию и практику формирования команды;
- современные технологии управления подразделением организации;
- принципы, формы и методы организации производственного и технологического процессов эксплуатации телекоммуникационных систем и информационно-коммуникационных сетей связи;
- принципы делового общения в коллективе;
- основы конфликтологии;
- деловой этикет.

1.3. Количество часов на освоение рабочей программы профессионального модуля:

Максимальная учебная нагрузка обучающегося - **202 часа**,

из них:

обязательная аудиторная нагрузки - **182 часа**;

самостоятельная работа - **20 часов**;

Учебная практика - 36 часов.

Производственная практика - 36 часов

2. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МОДУЛЯ

Результатом освоения программы профессионального модуля является овладение обучающимися видом профессиональной деятельности (ВПД): **Участие в организации производственной деятельности малого структурного подразделения**, в том числе профессиональными (ПК) и общими (ОК) компетенциями:

Код	Наименование результата обучения
ПК 4.1.	Участвовать в планировании и организации работы структурного подразделения
ПК 4.2.	Участвовать в руководстве работой структурного подразделения
ПК 4.3.	Участвовать в анализе процесса и результатов деятельности подразделения
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 команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.
ОК 7.	Брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), 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.

КОНКРЕТИЗАЦИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ПМ 04

Результатом освоения профессионального модуля является овладение обучающимися видом профессиональной деятельности **Участие в организации производственной деятельности малого структурного подразделения**, в том числе профессиональными (ПК) и общими (ОК) компетенциями:

ПК 4.1.Участвовать в планировании и организации работы структурного подразделения	
<p>иметь практический опыт: планирования и организации работы структурного подразделения организации на основе знания психологии личности и коллектива; применение информационно-коммуникационных технологий для построения деловых отношений и ведения бизнеса.</p>	<p>Виды работ на практике: Формирование структуры структурного подразделения. Формирование организационно-распорядительной документации и базовых регламентов деятельности. Формирование показателей для диагностики состояния и оценки деятельности подразделений. Формирование планов подразделения. Расчет нормативной численности персонала структурного подразделения. Работа на автоматизированных рабочих местах с использованием компьютерной техники, современного программного обеспечения экономической деятельности.</p>
<p>уметь: -рационально организовывать рабочие места; - участвовать в расстановке кадров, обеспечивать их предметами и средствами труда.</p>	<p>Тематика практических работ: Составление примерного Положения о структурном подразделении регионального предприятия связи. Формирование миссии структурного подразделения. Построение «дерева целей» структурного подразделения предприятия связи. Расчет нормативной численности персонала предприятия связи. Формирование структуры структурного подразделения. Анализ мотивации персонала структурного подразделения. Разработка анкеты для диагностики мотивации персонала структурного подразделения. Разработка системы мотивации персонала структурного подразделения. Выбор и формирование системы показателей в качестве стандартов для создания системы контроля в структурном подразделении предприятия связи.</p>
<p>знать: -основы предпринимательской деятельности; -современные технологии управления организацией: процессно-стоимостные и функциональные; -Гражданский Кодекс РФ; -Федеральный закон «О Связи», Закон РФ «О защите прав потребителей».</p>	<p>Перечень тем, включённых в МДК: Теоретические основы функционирования структурного подразделения предприятия. Система планирования и организации деятельности малого структурного подразделения. Мотивация персонала малого структурного подразделения. Значение и методы контроля в деятельности малого структурного подразделения.</p>

ПК 4.2.Участвовать в руководстве работой структурного подразделения	
иметь практический опыт: участия в руководстве работой структурного подразделения.	Виды работ на практике: Анализ внутренней и внешней среды предприятия. Исследование системы управления на предприятии. Анализ системы планирования и прогнозирования на предприятии. Анализ системы мотивации. Моделирование и реинжиниринг бизнес – процессов структурного подразделения. Оценка эффективности использования трудовых ресурсов и рабочего времени. Анализ коммуникационной политики. Мониторинг психологического климата в структурном подразделении. Выявление и распределение ролевых функций в команде структурного подразделения. Разработка предложений по формированию эффективной команды структурного подразделения.
уметь: - участвовать в оценке психологии личности и коллектива; -принимать и реализовывать управленческие решения; - мотивировать работников на решение производственных задач; -управлять конфликтными ситуациями, стрессами и рисками.	Тематика практических работ: Выявление и описание бизнес-процессов структурного подразделения регионального оператора связи. Подготовка и осуществление реинжиниринга бизнес-процесса регионального оператора связи. Разработка тренинга формирования команды структурного подразделения. Организация креативной презентации для обсуждения итогов работы структурного подразделения. Выявление и распределение ролевых функций в команде структурного подразделения предприятия связи. Диагностики личностных и профессиональных качеств сотрудников структурного подразделения. Тренинг «Деловое общение по телефону».
знать: -современные технологии управления организацией: процессно-стоимостные и функциональные; -Гражданский Кодекс РФ; -Федеральный закон «О Связи», Закон РФ «О защите прав потребителей»; - особенности менеджмента в области профессиональной деятельности; -теорию и практику формирования команды; -современные технологии управления подразделением организации;	Перечень тем, включённых в МДК: Современная парадигма управления предприятием. Теория и практика формирования эффективной команды малого структурного подразделения. Психологические основы управления структурным подразделением.

<p>-принципы, формы и методы организации производственного и технологического процессов эксплуатации телекоммуникационных систем и информационно-коммуникационных сетей связи;</p> <p>-принципы делового общения в коллективе;</p> <p>-основы конфликтологии;</p> <p>-деловой этикет.</p>	
ПК 4.3. Участвовать в анализе процесса и результатов деятельности подразделения	
иметь практический опыт: анализа процесса и результатов деятельности подразделения на основе современных информационных технологий.	<p>Виды работ на практике:</p> <p>Разработка, расчёт и анализ ключевых показателей результативности деятельности структурного подразделения предприятия.</p> <p>Оценка эффективности применяемых инновационных методов и средств управления.</p>
уметь: - рассчитывать показатели, характеризующие эффективность организации обслуживания основного и вспомогательного оборудования.	<p>Практические занятия:</p> <p>Разработка ключевых показателей результативности деятельности структурного подразделения предприятия связи.</p>
знать: -современные технологии управления организацией: процессно-стоимостные и функциональные.	<p>Перечень тем, включённых в МДК:</p> <p>Анализ эффективности деятельности малого трудового коллектива.</p>
<p>Самостоятельная работа по ПМ.</p> <p>Работа с конспектом, учебной, специальной научной литературой, со справочно-информационной документацией и Интернет-ресурсами, нормативно-правовой литературой. Ведение глоссария. Подготовка к деловым играм. Подготовка к практическим работам с использованием методических рекомендаций преподавателя. Оформление отчетов по практическим работам и их защита. Презентации. Решение производственных ситуаций, кейс-стади.</p> <p>Подготовка к тестированию по темам ПМ.</p> <p>Тематика внеаудиторной самостоятельной работы:</p> <p>Структурные подразделения предприятий связи, их задачи, функции.</p> <p>Разработка Положения о структурном подразделении.</p> <p>Организация деятельности структурных подразделений предприятий связи.</p> <p>Мотивация персонала структурных подразделений предприятий связи.</p> <p>Определение точек и показателей контроля бизнес-процессов структурных подразделений. Современные концепции управления. Современные формы и модели организаций. Командообразование. Стили руководства. Психология делового общения. Коммуникации в организации. Управление конфликтами и стрессами в организации. Система сбалансированных показателей. Системы KPI телекоммуникационных компаний.</p>	

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МОДУЛЯ

3.1. Тематический план профессионального модуля

Коды профессиональных общих компетенций	Наименования разделов профессионального модуля	Суммарный объем нагрузки, час.	Объем профессионального модуля, час.						Самостоятельная работа ¹
			Обучение по МДК				Практики		
			Всего	В том числе			Учебная	Производственная	
Лекции	Лабораторных и практических занятий	Консультации							
ПК 4.1, 4.4-4,6 ОК 01-09	Раздел 1. Планирование и организация деятельности структурного подразделения	81	70	40	28	2	-	-	11
ПК 4.2-4.3 ОК 01-09	Раздел 2. Современные технологии управления структурным подразделением предприятия	79	70	40	28	2	-	-	9
ПК 4.2-4.3 ОК 01-09	Раздел 3. Коммуникация и корпорация в цифровой среде	42	42	26	14	2	-	-	-
ПК 4.1-4.6 ОК 01-09	Учебная практика (по профилю специальности), часов	36					36	-	-
ПК 4.1-4.6 ОК 01-09	Производственная практика (по профилю специальности), часов	36					36	-	-
	Всего:	202	182	106	70	6	36	-	20

¹Самостоятельная работа в рамках образовательной программы планируется образовательной организацией с соответствии с требованиями ФГОС СПО в пределах объема профессионального модуля в количестве часов, необходимом для выполнения заданий самостоятельной работы обучающихся, предусмотренных тематическим планом и содержанием профессионального модуля

3.2. Содержание обучения по профессиональному модулю

Наименование разделов профессионального модуля (ПМ), междисциплинарных курсов (МДК) и тем	Содержание учебного материала, практические занятия и самостоятельная работа обучающихся		Объем часов	Уровень освоения	
1	2		3	4	
Раздел ПМ 1. Планирование и организация деятельности структурного подразделения.			81	1	
МДК 04.01 Планирование и организация работы структурного подразделения.			81		
Тема 1. Теоретические основы функционирования структурного подразделения предприятия.	Содержание		2		
	1	Основы организации производства. Позиционирование структурного подразделения в рамках предприятия Понятие «структурного подразделения». Виды структурных подразделений. Организационно-функциональное описание работы подразделения. Формирование организационно-распорядительной документации и базовых регламентов деятельности. Правовой статус структурного подразделения. Роль структурного подразделения в достижении основных целей предприятия.			
	2	Практическое занятие № 1Формирование структуры структурного подразделения	2		3
	3	Принципы управления производством малого структурного подразделения Принципы формирования структуры отдельного подразделения. Задачи, функции, права и ответственность структурного подразделения. Порядок взаимодействия подразделения с иными структурными единицами предприятия. Порядок создания и ликвидации структурного подразделения.	2		1
	4	Практическое занятие № 2 Разработка таблицы группировки и классификации организационно-правовых форм организации	2	3	
5	Документы, регламентирующие работу малого структурного подразделения: положение о подразделении, штатное расписание, должностные инструкции, положение об отчетности, оценке, мотивации персонала.	2	1		

	6	Практическое занятие № 3 Составление примерного Положения о структурном подразделении предприятия связи.	2	3
		Самостоятельная работа обучающихся: Работа с конспектом, учебной, специальной научной литературой, со справочно-информационной документацией и Интернет-ресурсами, нормативно-правовой литературой. Ведение глоссария. Подготовка к практическим работам с использованием методических рекомендаций преподавателя. Оформление отчетов по практическим работам и их защита. Презентации, выступления, рефераты на темы: Структурные подразделения предприятий связи, их задачи, функции; Разработка Положения о структурном подразделении. Подготовка к тестированию по теме 1.	5	
Тема 2. Система планирования и организации деятельности малого структурного подразделения		Содержание		
	7	Особенности планирования производство-хозяйственной деятельности. Формы и принципы планирования, виды планов. Постановка целей и задач структурного подразделения в соответствии со стратегическими и оперативными целями и задачами организации. Миссия, функции, полномочия подразделения. Использование «дерева» целей, SMART-принципов при формировании планов подразделения. Структурное планирование объемов работ и календарное планирование.	2	1
	8	Практическое занятие № 4 Построение «дерева целей» структурного подразделения предприятия связи	2	3
	9	Организация деятельности малого структурного подразделения Принципы, формы и методы организации производственного и технологического процессов эксплуатации телекоммуникационных систем и информационно-коммуникационных сетей связи в рамках малого структурного подразделения предприятия связи. Выбор, формирование и оптимизация структуры подразделения в рамках организационной структуры предприятия. Виды полномочий и их эффективное делегирование на уровне структурного подразделения.	2	1
	10	Практическое занятие № 5 Формирование миссии структурного подразделения	2	3
	11	Модели расчета оптимальной численности и состава персонала малого структурного подразделения. Методы расчета показателей, характеризующих эффективность организации обслуживания основного и вспомогательного оборудования в малом структурном подразделении. Роль руководителя	2	1

		подразделения в отборе и адаптации персонала, распределении ответственности сотрудников структурных подразделений за бизнес-процессы и ключевые показатели результативности. Рациональная организация и обеспечение рабочих мест.		
	12	Практическое занятие № 6 Разработка производственной программы предприятия. Расчет нормативной численности персонала предприятия связи	2	3
		Самостоятельная работа обучающихся: Работа с конспектом, учебной, специальной научной литературой, со справочно-информационной документацией и Интернет-ресурсами, нормативно-правовой литературой. Ведение глоссария. Подготовка к практическим работам с использованием методических рекомендаций преподавателя. Оформление отчетов по практическим работам и их защита. Решение производственных ситуаций. Подготовка к тестированию по теме 2.	7	
Тема 3. Мотивация в системе менеджмента		Содержание		
	13	Мотивация персонала малого структурного подразделения. Основные принципы, факторы и механизмы мотивации. Мотивационные типы персонала. Материальное и нематериальное стимулирование. Стратегический подход к созданию системы мотивации. Модель индивидуальной и коллективной мотивации. Диагностические исследования мотивационной сферы и направленности личности. Тестовые методики. Мониторинг и оценка уровня мотивации персонала. Методики повышения способностей персонала к достижению целей организации.	2	1
	14	Практическое занятие № 7 Анализ мотивации персонала структурного подразделения	2	3
	15	Традиционный и современный подход к формированию заработной платы Подходы к формированию основной заработной платы. Традиционные подходы. Современный подход-разработка и внедрение системы грейдов. Подходы к расчету премиальной части оплаты труда. Современный подход-система премирования по результатам на базе BSC\KPI\MBO. Система надбавок и доплат. Разработка социальной составляющей компенсационного пакета (бенефитов).	2	1
	16	Практическое занятие № 8 Разработка анкеты для диагностики мотивации персонала структурного подразделения	2	3
	17	Основы построения системы мотивации и стимулирования Элементы внешней и внутренней среды, воздействующие на мотивацию труда	2	1

		персонала подразделения. Аудит существующей системы мотивации в подразделении. Мотивационные ресурсы управления организацией. Разработка мотивационного профиля сотрудников подразделения.		
	18	Практическое занятие № 9 Разработка системы мотивации персонала малого структурного подразделения	2	3
	Самостоятельная работа обучающихся: Работа с конспектом, учебной, специальной научной литературой, со справочно-информационной документацией и Интернет-ресурсами, нормативно-правовой литературой. Ведение глоссария. Решение производственных ситуаций, кейс-стади (case-stady). Подготовка к практическим работам с использованием методических рекомендаций преподавателя. Оформление отчетов по практическим работам и их защита. Презентации, выступления, рефераты на тему: Мотивация персонала структурных подразделений предприятий связи. Подготовка к тестированию по теме 3.		5	
Тема 4. Значение и методы контроля в деятельности малого структурного подразделения	Содержание		2	1
	19	Основные виды контроля в работе малого структурного подразделения предприятия Сущность и содержание контроля. Основные причины необходимости контроля. Система внутреннего контроля подразделения: среда контроля, учетные системы и контрольные процедуры. Связь контроля с содержанием других функций управления в подразделении. Субъекты и объекты контроля в подразделении.		
	20	Практическое занятие № 10 Формирование системы показателей в качестве стандартов для создания системы контроля в структурном подразделении предприятия связи	2	3
	21	Этапы контроля в структурном подразделении Использование современных информационных технологий для контрольных измерений в подразделении. Создание системы эффективного контроля. Оценка эффективности контроля в структурном подразделении.	2	1
	22	Практическое занятие № 11 Оценка экономической эффективности деятельности подразделения	2	3
	Самостоятельная работа обучающихся: Работа с конспектом, учебной, специальной литературой, со справочно-информационной документацией и Интернет-ресурсами, нормативно-правовой литературой. Ведение		5	

	гlossария. Решение производственных ситуаций. Подготовка к практическим работам с использованием методических рекомендаций преподавателя. Оформление отчетов по практическим работам и их защита. Презентации: Определение точек и показателей контроля бизнес- процессов структурных подразделений. Подготовка к тестированию по теме 4.		
		70	
	Самостоятельная работа при изучении МДК 04.01	11	
	ВСЕГО по МДК 04.01	81	
	МДК 04.02 Современные технологии управления структурным подразделением	79	
	Содержание		
Тема 1. Современная парадигма управления предприятием.	1 Основные характеристики новой парадигмы управления организациями. Эволюция и ретроспективный анализ систем управления предприятием. Характерные черты, аспекты новой парадигмы управления: усложнение управленческих отношений, гуманизация управления, направленность на непрерывность организационных изменений, инновационность, всемерное развитие творческих возможностей работников, учет роли транзакционных издержек, фундаментальной трансформации рыночных отношений во внутрифирменную иерархию, важность институционального подхода. Качественное изменение объектов управления, включение в их состав знаний и информации. Характеристика современных форм и моделей организаций: модульных, виртуальных, предпринимательских, инновационных, сетевых, атомистических.	2	2

	2	<p>Основные современные технологии, используемые в работе малого структурного подразделения.</p> <p>Основные концепции управления, поддерживающие современные тенденции развития бизнеса на разных уровнях управления: Процессно-ориентированный подход, Сбалансированная система показателей (ССП), Метод ABC, Электронная коммерция, Информационные порталы, Менеджмент качества, Менеджмент знаний, Концепция пульсирующего менеджмента, Теория самоорганизации, Квантовая концепция менеджмента, Социокультурная теория менеджмента, Концепция маркетингового управления, Реинжиниринг бизнес-процессов и другие. Кадровые технологии: от использования человеческих ресурсов к организационному развитию.</p> <p>Использование современных информационных систем в менеджменте Корпоративные информационные системы, использующие методологию ERP (Enterprise Resource Planning) - планирование ресурсов предприятия; программные продукты разных классов для моделирования и анализа бизнес-процессов отдельных подразделений и предприятия в целом (Модели ARIS и другие)</p>	2	2
	3	Практическое занятие № 1 Выявление и описание бизнес-процессов структурного подразделения регионального оператора связи.	2	
	4	Практическое занятие № 2 Подготовка и осуществление реинжиниринга бизнес-процесса регионального оператора связи.	2	
	5	Практическое занятие № 3 Регламентация документированных и недokumentированных знаний работников структурного подразделения предприятия связи.	2	
	<p>Самостоятельная работа обучающихся:</p> <p>Работа с конспектом, учебной, специальной научной литературой, со справочно-информационной документацией и Интернет-ресурсами. Ведение глоссария. Подготовка к практическим работам с использованием методических рекомендаций преподавателя. Оформление отчетов по практическим работам и их защита. Презентации, выступления, рефераты на темы: Современные концепции управления. Современные формы и модели организаций. Подготовка к тестированию по теме 1.</p>		5	
Тема 2.	Содержание			
	6	Теоретические аспекты формирования трудовых ресурсов на предприятиях связи	2	

Теория и практика формирования эффективной команды малого структурного подразделения.		Теоретические аспекты формирования трудовых ресурсов на предприятиях, основные показатели их движения и анализа эффективности их использования. Методы оценки эффективности использования трудовых ресурсов, состав, структура и динамика их движения; использование рабочего времени.		3
	7	Командообразование как метод развития малого структурного подразделения предприятия связи Понятие «команда» и «командный эффект». Командообразование, как метод развития структурного подразделения предприятия связи; предпосылки и история его появления, подходы к разработке. Принципы работы команды, ее преимущества и недостатки. Классификация рабочих команд и характеристики их типов, основные методы управления. Анализ основных командообразующих признаков.	2	
	8	Этапы командообразования: адаптация, группирование и кооперация, нормирование деятельности и функционирование. Разработка стратегии формирования эффективной управленческой команды для решения перспективных задач малого структурного подразделения и предприятия в целом. Основные подходы к формированию команды: целеполагающий (основанный на целях); межличностный (интерперсональный). Создание установки в команде на достижение общей цели; повышение эффективности делового взаимодействия внутри команды; осознание личной результативности членов команды в решении задачи; повышение стрессоустойчивости и конкурентоспособности команды; участие работников в самоорганизации и самоуправлении совместной деятельностью; взаимный контроль, взаимопомощь и взаимозаменяемость; коллективная ответственность, повышающая индивидуальную ответственность за результаты труда; всемерное развитие и использование индивидуального и группового потенциалов. Типология индивидуальных стилей руководителя в командоформировании. Пути оптимизации индивидуального стиля руководителя в процессе формирования управленческой команды малого структурного подразделения. Анализ существующих подходов к определению эффективной управленческой команды. Определение параметров командной эффективности и факторов, повышающих или снижающих эффективность.	2	
	9	Практическое занятие № 4 Разработка тренинга формирования команды	2	

	10	Практическое занятие № 5 Организация креативной презентации для обсуждения итогов работы структурного подразделения.	2	
	11	Практическое занятие № 6 Выявление и распределение ролевых функций в команде структурного подразделения предприятия связи.	2	
	Самостоятельная работа обучающихся: Работа с конспектом, учебной, специальной научной литературой, со справочно-информационной документацией и Интернет-ресурсами. Ведение глоссария. Подготовка к деловой игре. Решение производственных ситуаций, кейс-стади (case-stady). Подготовка к практическим работам с использованием методических рекомендаций преподавателя. Оформление отчетов по практическим работам и их защита. Презентации, выступления на темы: Командообразование. Стили руководства. Подготовка к тестированию по теме 2.		5	
Тема 3. Психологические основы управления структурным подразделением	Содержание			2
	12	Основные понятия психологического компонента управленческой деятельности. Психологические закономерности управленческой деятельности. Коллектив малого структурного подразделения как объект управления и его психологические характеристики. Цели и задачи психологической диагностики и самодиагностики работников малого подразделения. Методы анализа ситуаций в структурном подразделении (концепт-анализ). Психодиагностика в оценке управленческого персонала. Методы диагностики личностных качеств сотрудников. Система диагностики Майерс-Бриггс.	2	
	13	Психология делового общения, его сущность и основные характеристики и правила. Понятие «Коммуникативное пространство». Особенности межличностных коммуникаций в подразделении предприятия. Трудности в осуществлении межличностных коммуникаций. Вербальная и невербальная коммуникация и ее использование в процессе делового общения. Правила осуществления эффективных коммуникаций в структурном подразделении. Основы разработки социально-психологического тренинга.	2	
	14	Конфликт и его сущность. Психологическая структура конфликта и его отличие от ссоры. Конструктивные и деструктивные коммуникации в конфликте.	2	

		Агрессивное, пассивное и ассертивное поведение. Основные психологические модели выхода из конфликта: давление, манипулирование, уход, отрицание и пр. Конфликт как полезный инструмент изменения и развития. Основы коррекции и совершенствования индивидуального стиля руководителя структурного подразделения в общении с сотрудниками (алгоритм, получение обратной связи, активное слушание). Психологические основы обучения, развития, наставничества, коучинга в малом структурном подразделении. Базовая модель индивидуального коучинга. T-GROW.		
	15	Практическое занятие № 7 Диагностики личностных и профессиональных качеств сотрудников структурного подразделения.	2	
	16	Практическое занятие № 8 Тренинг «Деловое общение по телефону».	2	
	17	Практическое занятие № 9 Решение конфликтных ситуаций	2	
		Самостоятельная работа обучающихся: Работа с конспектом, учебной, специальной научной литературой, со справочно-информационной документацией и Интернет-ресурсами. Ведение глоссария. Подготовка к деловой игре. Решение производственных ситуаций, кейс-стади (case-stady). Подготовка к практическим работам с использованием методических рекомендаций преподавателя. Оформление отчетов по практическим работам и их защита. Презентации, выступления, рефераты на темы: Психология делового общения. Коммуникации в организации. Управление конфликтами и стрессами в организации. Подготовка к тестированию по теме 3.	5	
		Содержание		

Тема 4. Анализ эффективности деятельности малого трудового коллектива.	18	Эффективность деятельности малого трудового коллектива и его составляющие Понятие «эффективность» и ее основные составляющие. Главные сферы анализа и оценки эффективности деятельности малого трудового коллектива: производство, управленческие, финансово-экономические и социально-психологические аспекты. Разработка системы качественных и количественных показателей оценки результативности деятельности малого трудового коллектива для всех сфер функционирования подразделения. Обоснование целесообразности использования современных Систем управления эффективностью бизнеса (BPM) в рамках малого структурного подразделения. Система сбалансированных показателей – ССП (BalancedScorecard – BSC) как одна из современных разновидностей BPM-систем. Измерение достижения целей малого трудового коллектива с помощью ключевых показателей результативности и эффективности деятельности (KPI).	2	3
	19	Разработка финансовых и нефинансовых ключевых показателей KPI по производительности, стоимости, длительности и качеству бизнес-процессов, по персоналу, информационной системе и прочим важным ресурсам малого структурного подразделения. Оценки качества управления малым трудовым коллективом. Методика оценки качества управления и алгоритм ее проведения.	2	
	20	Практическое занятие № 10 Разработка ключевых показателей результативности деятельности структурного подразделения предприятия связи.	2	
	Самостоятельная работа обучающихся: Работа с конспектом, учебной, специальной научной литературой, со справочно-информационной документацией и Интернет-ресурсами. Ведение глоссария. Решение производственных ситуаций. Подготовка к деловой игре. Подготовка к практическим работам с использованием методических рекомендаций преподавателя. Оформление отчетов по практическим работам и их защита. Презентации, выступления, рефераты на темы: Система сбалансированных показателей. Системы KPI структурных подразделений предприятия связи. Подготовка к тестированию по теме 4.		5	

Тема 5 Принятие управленческих решений и контроль за их выполнением	21	Типы управленческих решений и требования, предъявляемые к ним. Методы принятия управленческих решений. Матрицы принятия управленческих решений. Уровни принятия решений: рутинный, селективный, адаптационный, инновационный. Этапы принятия решений. Этапы принятия решений: установление проблемы, выявление факторов и условий, разработка решений, оценка и принятие решения. Понятие контроля Организация контроля. Этапы контроля: выработка стандартов и критериев, сопоставление с ними реальных результатов, коррекция.	2	
	22	Практическое занятие № 11 Выбор метода принятия решения.	2	
		Самостоятельная работа обучающихся: Работа с конспектом, учебной, специальной научной литературой, со справочно-информационной документацией и Интернет-ресурсами.. Решение производственных ситуаций.. Подготовка к практическим работам с использованием методических рекомендаций преподавателя. Оформление отчетов по практическим работам и их защита. Презентации, выступления, рефераты на темы: Роль и функции решений в процессе управления, Этические основы управленческого решения.	2	
Учебная практика		Виды работ: Инструктаж по технике безопасности и пожарной безопасности Характеристика организации (наименование, организационно-правовая. форма, ее история, виды деятельности, номенклатура документации).Составление структуры. Кадровая политика на предприятии (организации). Анализ должностных инструкций персонала данного предприятия. Составление плана производства в рамках структурного подразделения организации Структура основного и вспомогательного производства их организация, система планирования и организации производства в рамках структурного подразделения организации на основе знания психологии личности и коллектива. Применение методов руководства производственной деятельностью в рамках структурного подразделения Анализ методов применения информационно-коммуникационных технологий для построения деловых отношений и ведения бизнеса. Ознакомление с используемыми методами анализа процесса и результатов деятельности подразделения на основе современных информационных технологий; Ознакомление с используемыми технологиями мотивации персонала. Тренинги по мотивации персонала Ознакомление с нормативно-справочной и технической документацией информационных систем на объекте практики. Изучение управления предприятием и технологическими процессами. Тренинг по построению деловых отношений для ведения бизнеса. Оформление отчета.	36	

Самостоятельная работа при изучении МДК 04.02	9	
ВСЕГО по МДК 04.02	79	
ВСЕГО по ПМ.04	202	

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 ПРОГРАММЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МОДУЛЯ

4.1. Требования к минимальному материально-техническому обеспечению

Реализация программы профессионального модуля предполагает наличие учебного кабинета.

406. Кабинет «Гуманитарных и социально-экономических дисциплин», имеющий следующее оснащение:

- рабочее место преподавателя: - стол – 1 шт., стул 1-шт.,
- стол ученический – 20 шт.,
- стулья – 40 шт.
- экран-1шт.
- проектор NEC -1 шт.
- классная доска-1шт.

- комплект учебно-методической документации, включающий учебно-методические указания для студентов по проведению практических работ.

301. Кабинет для самостоятельной работы (библиотека, зал читальный), имеющий следующее оснащение:

- столы и стулья (по числу обучающихся),
- персональные компьютеры с лицензионным программным обеспечением (4 шт.)

с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспеченные доступом в электронную информационно-образовательную среду.

4.2. Информационное обеспечение обучения

Перечень учебных изданий, справочно-информационной документации, Интернет-ресурсов, дополнительной литературы.

Основные источники:

1. Ашмаров, И. А. Экономика [Электронный ресурс] : учебник для СПО / И. А. Ашмаров. — Электрон. текстовые данные. — Саратов : Профобразование, 2021. — 237 с. — 978-5-4488-0283-6. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/84089.html>

2. Моисеенко, Д. Д. Экономика предприятий (организаций) [Электронный ресурс] : краткий курс лекций для студентов обучающихся профилю: экономика предприятия и организаций, менеджмент / Д. Д. Моисеенко. — Электрон. текстовые данные. — Симферополь : Университет экономики и управления, 2017. — 153 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/83946.html>

Дополнительные источники:

1. Экономика в вопросах и ответах : учеб. Пособие / под ред. И.П. Николаевой. – М. : ТК Велби, Изд-во Проспект, 2008. – 336 с.

2. Борисов Е.Ф. Основы экономики: Учебник для студентов средних специальных учебных заведений. – М.: ЮристЪ, 2002. -336 с.

3. Менеджмент в телекоммуникациях / Под ред. Н.П.Резниковой, Е.В. Деминой. - М.: Эко-Трендз, 2005. -392 с.: ил.

4. Базаров Т.Ю. Управление персоналом: учеб. пособие для студ. сред. проф. учеб. заведений / Т.Ю.

Интернет- ресурсы

1. <http://fcior.edu.ru/> - [Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов](#);

2. <http://lib.mtuci.ru/libdocs/> - [Электронный Каталог библиотеки МТУСИ](#);

3. <https://www.rsl.ru/> - [Российская государственная библиотека \(РГБ\)](#);

4. <http://nlr.ru/> - [Российская национальная библиотека \(РНБ\)](#);

5. <http://www.gpntb.ru/> - Государственная публичная научно-техническая библиотека (ГПНТБ);
6. <https://www.iprbookshop.ru/> - электронная библиотечная система IPRBooks;
7. <https://profspo.ru/> - комплексный электронный образовательный ресурс **ПРОФОБРАЗОВАНИЕ**

4.3. Общие требования к организации образовательного процесса

Образовательное учреждение обязано ежегодно обновлять основную профессиональную программу (в части профессионального модуля), программы производственных практик; методических материалов, обеспечивающих реализацию соответствующих образовательных технологий с учетом запросов работодателей в контексте сложившегося уровня развития науки, техники, технологии, социальной сферы, а также действующего законодательства. Должна обеспечиваться эффективная самостоятельная работа обучающихся в сочетании с совершенствованием управления ею со стороны преподавателей. Необходимо сформировать социокультурную среду и создавать условия, необходимые для всестороннего развития личности.

Образовательные учреждения в целях реализации компетентного подхода должны предусматривать использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий.

Обязательным условием допуска к производственной практике (практике по профилю специальности) в рамках профессионального модуля «Участие в организации производственной деятельности малого структурного подразделения», является освоение соответствующих разделов программы профессионального модуля.

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 «Участие в организации производственной деятельности малого структурного подразделения».

Требования к квалификации педагогических кадров, осуществляющих руководство практикой:

- Инженерно-педагогический состав: дипломированные специалисты – преподаватели МДК.
- Опыт деятельности в организациях соответствующей профессиональной сфере является обязательным.

5. КОНТРОЛЬ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МОДУЛЯ (ВИДА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ)

Результаты (освоенные профессиональные компетенции)	Основные показатели оценки результата
ПК 4.1. Участвовать в планировании и организации работы структурного подразделения	<ul style="list-style-type: none"> - правильность формирования целей и задач структурного подразделения в соответствии со стратегическими и оперативными целями и задачами организации; - точность определения функций, полномочий и ответственности малого структурного подразделения в соответствии с Положением; -выбор оптимального метода расчета показателей, характеризующих эффективность организации обслуживания основного и вспомогательного оборудования в структурном подразделении - правильность выбора практического инструментария разработки оперативной и стратегической линии развития подразделения с учетом всех критериев
ПК 4.2. Участвовать в руководстве работой структурного подразделения	<ul style="list-style-type: none"> -выбор оптимальной структуры малого структурного подразделения в рамках организационной структуры - эффективность распределения и делегирования полномочий на уровне структурного подразделения - правильность выбора методов расчета оптимальной численности и состава персонала структурного подразделения; - правильность выбора методик построения мотивационного профиля структурного подразделения и определения критериев оценки эффективности труда в соответствии с бизнес-целями подразделения; - ситуационное соответствие выбора системы показателей в качестве стандартов и критериев для создания системы контроля в малом структурном подразделении; - правильность выбора алгоритма формирования системы мотивации персонала подразделения.
ПК 4.3. Участвовать в анализе процесса и результатов деятельности подразделения	<ul style="list-style-type: none"> - правильность выбора технологии разработки ключевых показателей результативности и эффективности работы структурных подразделений: финансовых, клиентских, операционных и ресурсных; -правильность выбора показателей оценки качества предоставления услуг связи и информатизации работниками малых структурных подразделений; -эффективность участия в составлении документации по управлению качеством предоставляемых услуг на уровне подразделения; -соответствие методике оценки качества управления малым трудовым коллективом

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

Общие компетенции	Показатели оценки результата
ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес	<ul style="list-style-type: none"> - <i>результативность</i> проявления познавательного интереса и активной учебной позиции в ходе овладения профессиональными умениями и навыками, участие в олимпиадах, конкурсах, выставках, конференциях и др.; - <i>обоснованность, адекватность и рациональность</i> выбора способа демонстрации собственного профессионального интереса в ходе учебной деятельности; - <i>полнота, оригинальность и аргументированность</i> представления собственных достижений;
ОК 2. Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество	<ul style="list-style-type: none"> - <i>рациональность</i> планирования и организации собственной деятельности; - <i>оптимальность</i> выбранных методов и способов решения профессиональных задач; - <i>точность, правильность и полнота</i> выполнения профессиональных задач; - <i>адекватность и объективность</i> самооценки эффективности решения профессиональных задач; - <i>обоснованность</i> принятых решений и др.;
ОК 3. Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность	<ul style="list-style-type: none"> - <i>быстрота принятия решения</i> в стандартных и нестандартных ситуациях; - <i>рациональность</i> принятых решений, их <i>адекватность</i> сложившейся ситуации; - <i>аргументированность и обоснованность</i> принятых решений и др.;
ОК 4. Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития	<ul style="list-style-type: none"> - <i>оперативность и результативность</i> поиска необходимой информации для эффективного решения профессиональных задач; - <i>рациональность</i> использования различных источников информации, включая электронные, для профессионального и личностного развития; - <i>полнота и актуальность</i> найденной информации, ее эффективное использование для выполнения профессиональных задач;
ОК 5. Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности	<ul style="list-style-type: none"> - <i>техничность и точность</i> работы на ПК, в том числе с использованием ВТ; - <i>оперативность, полнота и рациональность</i> использования возможностей ИКТ в выполнении профессиональных задач;
ОК 6. Работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями	<ul style="list-style-type: none"> - <i>эффективность</i> установления позитивного стиля общения в коллективе, <i>полнота</i> владения диалоговыми формами общения; - <i>адекватность и эффективность</i> использования различных приемов и методов психологии делового

	<p>общения в работе с коллегами, руководством, клиентами, потребителями;</p> <p>- <i>своевременность и объективность</i> самоанализа собственного стиля общения, <i>адекватность</i> коррекции установленных взаимоотношений в коллективе с учетом корпоративной этики;</p>
<p>ОК 7. Брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), результат выполнения заданий</p>	<p>- <i>своевременность и полнота</i> выполнения работы;</p> <p>- <i>оптимальность</i> распределения обязанностей при выполнении работы в команде;</p> <p>- <i>соблюдение</i> установленных требований при выполнении задания;</p> <p>- <i>инициативность</i> в работе;</p> <p>- <i>адекватность</i> оценки ситуации, внесение корректирующих действий;</p>
<p>ОК 8. Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации</p>	<p>- <i>объективность</i> самоанализа уровня личностного развития и профессиональной подготовки;</p> <p>- <i>рациональность</i> планирования личностного развития и повышения уровня профессиональной компетентности;</p> <p>- <i>результативность</i> участия в профессиональных конкурсах, тренингах личностного развития;</p> <p>- <i>своевременность</i> внесения изменений в процесс личностного развития;</p> <p>- <i>достижение</i> поставленных целей;</p>
<p>ОК 9. Ориентироваться в условиях частой смены технологий в профессиональной деятельности</p>	<p>- <i>полнота и результативность</i> систематического анализа инноваций в профессиональной сфере;</p> <p>- <i>своевременность</i> использование актуальных изменений профессиональных технологий в практической деятельности.</p>