

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Кандрашина Елена Александровна

Должность: И.о. ректора ФГАОУ ВО «Самарский государственный экономический университет»

Дата подписания: 16.12.2021 09:55:59

Уникальный программный код:

2db64eb9605ce27edd3b8e8fdd32c70e0674ddd2

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Самарский государственный экономический университет»**

Институт Менеджмента
Кафедра Управления персоналом

УТВЕРЖДЕНО

Ученым советом Университета
(протокол № 14 от 31 марта 2021 г.)

С ИЗМЕНЕНИЯМИ И ДОПОЛНЕНИЯМИ
(ПРОТОКОЛ №16 от 20 мая 2021 г.)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

Наименование дисциплины	Б1.В.15 Проектирование систем управления персоналом
Основная профессиональная образовательная программа	Направление 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ программа "Управление персоналом организации"

Квалификация (степень) выпускника бакалавр

Содержание (рабочая программа)

Стр.

- 1 Место дисциплины в структуре ОП
- 2 Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов обучения по программе
- 3 Объем и виды учебной работы
- 4 Содержание дисциплины
- 5 Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины
- 6 Фонд оценочных средств по дисциплине

Целью изучения дисциплины является формирование результатов обучения, обеспечивающих достижение планируемых результатов освоения образовательной программы.

1. Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина Проектирование систем управления персоналом входит в вариативную часть блока Б1. Дисциплины (модули)

Предшествующие дисциплины по связям компетенций: Стандарты управления персоналом, Управление персоналом в системе менеджмента качества, Кадровое обеспечение управления персоналом

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов обучения по программе

Изучение дисциплины Проектирование систем управления персоналом в образовательной программе направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

Профессиональные компетенции (ПК):

ПК-17 - знанием основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом, умением составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
	Знать	Уметь	Владеть (иметь навыки)
ПК-17	ПК17з1: методологию и основы разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом	ПК17у1: разрабатывать внутрифирменные профессиональные стандарты; применять на практике профессиональные, в том числе корпоративные стандарты	ПК17в1: навыками подготовки профстандартов, в том числе корпоративных, в области управления персоналом
	ПК17з2: функции и функциональные обязанности сотрудников, функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)	ПК17у2: составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений	ПК17в2: навыками составления должностных инструкций, карт компетенций, положений о подразделениях; распределения функций и функциональных обязанностей сотрудников и функций подразделений разного уровня

3. Объем и виды учебной работы

Учебным планом предусматриваются следующие виды учебной работы по дисциплине:

Очная форма обучения

Виды учебной работы	Всего час/ з.е.
	Сем 7
Контактная работа, в том числе:	74.3/2.06

Занятия лекционного типа	36/1
Занятия семинарского типа	36/1
Индивидуальная контактная работа (ИКР)	0.3/0.01
Групповая контактная работа (ГКР)	2/0.06
Самостоятельная работа	97.7/2.71
Промежуточная аттестация	8/0.22
Вид промежуточной аттестации: Экзамен	Экз
Общая трудоемкость (объем части образовательной программы): Часы	180
Зачетные единицы	5

заочная форма

Виды учебной работы	Всего час/ з.е.
	Сем 8
Контактная работа, в том числе:	10.3/0.29
Занятия лекционного типа	4/0.11
Занятия семинарского типа	4/0.11
Индивидуальная контактная работа (ИКР)	0.3/0.01
Групповая контактная работа (ГКР)	2/0.06
Самостоятельная работа	162.7/4.52
Промежуточная аттестация	7/0.19
Вид промежуточной аттестации: Экзамен	Экз
Общая трудоемкость (объем части образовательной программы): Часы	180
Зачетные единицы	5

4. Содержание дисциплины

4.1. Разделы, темы дисциплины и виды занятий:

Тематический план дисциплины Проектирование систем управления персоналом представлен в таблице.

Разделы, темы дисциплины и виды занятий Очная форма обучения

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Контактная работа				Самостоятельная работа	Планируемые результаты обучения в соотношении с результатами обучения по образовательной программе	
		Лекции	Занятия семинарского типа		ИКР			ГКР
			Практич. занятия					
1.	Методологические основы проектирования системы управления персоналом	14	14			37,7	ПК17з1, ПК17з2, ПК17у1, ПК17у2, ПК17в1, ПК17в2	
2.	Проектирование систем управления персоналом: методы и инструменты	22	22			60	ПК17з1, ПК17з2, ПК17у1, ПК17у2, ПК17в1, ПК17в2	
	Контроль	8						
	Итого	36	36	0.3	2	97.7		

заочная форма

№ п/п	Контактная работа	С а
-------	-------------------	-----

	Наименование темы (раздела) дисциплины	Лекции	Занятия семинарского типа		ИКР	ГКР	Планируемые результаты обучения в соотношении с результатами обучения по образовательной программе
			Практич. занятия				
1.	Методологические основы проектирования системы управления персоналом	1	1			41	ПК17з1, ПК17з2, ПК17у1, ПК17у2, ПК17в1, ПК17в2
2.	Проектирование систем управления персоналом: методы и инструменты	3	3			121.7	ПК17з1, ПК17з2, ПК17у1, ПК17у2, ПК17в1, ПК17в2
	Контроль	7					
	Итого	4	4	0.3	2	162.7	

4.2 Содержание разделов и тем

4.2.1 Контактная работа

Тематика занятий лекционного типа

№п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Вид занятия лекционного типа*	Тематика занятия лекционного типа
1.	Методологические основы проектирования системы управления персоналом	лекция	Системные характеристики управления персоналом
		лекция	Субъекты и противоречия системы управления персоналом
		лекция	Проектирование (реорганизация) систем управления персоналом на современном этапе
		лекция	Сущность и терминология проектного менеджмента
		лекция	Организационные структуры проектного менеджмента
2.	Проектирование систем управления персоналом: методы и инструменты	лекция	Процессы планирования проекта
		лекция	Аудит управления персоналом: сущность и содержание
		лекция	Показатели для аудита управления персоналом. Аудит подбора персонала
		лекция	Аудит обучения персонала. Аудит оценки и управления кадровым резервом. Аудит вознаграждения персонала
		лекция	Проектирование подсистем управления персоналом и системы в целом

*лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях, обучающимся

Тематика занятий семинарского типа

№п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Вид занятия семинарского типа**	Тематика занятия семинарского типа
------	--	---------------------------------	------------------------------------

1.	Методологические основы проектирования системы управления персоналом	практическое занятие	Системные характеристики управления персоналом
		практическое занятие	Субъекты и противоречия системы управления персоналом
		практическое занятие	Проектирование (реорганизация) систем управления персоналом на современном этапе
		практическое занятие	Сущность и терминология проектного менеджмента
		практическое занятие	Организационные структуры проектного менеджмента
2.	Проектирование систем управления персоналом: методы и инструменты	практическое занятие	Процессы планирования проекта
		практическое занятие	Аудит управления персоналом: сущность и содержание
		практическое занятие	Показатели для аудита управления персоналом. Аудит подбора персонала
		практическое занятие	Аудит обучения персонала. Аудит оценки и управления кадровым резервом. Аудит вознаграждения персонала
		практическое занятие	Проектирование подсистем управления персоналом и системы в целом

** семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы, коллоквиумы и иные аналогичные занятия

Иная контактная работа

При проведении учебных занятий СГЭУ обеспечивает развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств (включая при необходимости проведение интерактивных лекций, групповых дискуссий, ролевых игр, тренингов, анализ ситуаций и имитационных моделей, преподавание дисциплин (модулей) в форме курсов, составленных на основе результатов научных исследований, проводимых организацией, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей).

Формы и методы проведения иной контактной работы приведены в Методических указаниях по основной профессиональной образовательной программе.

4.2.2 Самостоятельная работа

№п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Вид самостоятельной работы ***
1.	Методологические основы проектирования системы управления персоналом	- подготовка доклада - тестирование
2.	Проектирование систем управления персоналом: методы и инструменты	- подготовка доклада - тестирование

*** самостоятельная работа в семестре, написание курсовых работ, докладов, выполнение контрольных работ

5. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины

5.1 Литература:

Основная литература

1. Моргунов, Е. Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение : учебник для вузов / Е. Б. Моргунов. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 424 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-6202-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/468572>
2. Маслова, В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 431 с. — (Высшее

образование). — ISBN 978-5-534-09984-3. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/468476>

Дополнительная литература

Литвинюк, А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика : учебник для бакалавров / А. А. Литвинюк. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 398 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3610-0. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/425887>

Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / С. Ю. Трапицын [и др.] ; под общей редакцией С. Ю. Трапицына. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 314 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8271-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/469890>

Оплата труда персонала : учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.] ; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 330 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06670-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/450449>

Горелов, Н. А. Оплата труда персонала: методология и расчеты : учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 412 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00482-3. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/450682>

Литература для самостоятельного изучения

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 10-е изд.-Питер. -2015 - 848с. - ISBN 978-5-496-01668-1 - Электронное издание. - Айбукс <http://ibooks.ru/product.php?productid=344103>

2. Армстронг М., Бэрн А. Performance management. Управление эффективностью работы. М.: НИРРО, 2005.

3. Богданов В.В. Управление проектами в Microsoft Project 2007: Учебный курс (+ CD) / — СПб.: Питер, 2008.

4. Брагина З.В. и др. Управление персоналом: Учебное пособие. ГРИФ УМО. - М.: КНОРУС, 2010. - 126с.

5. Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика. – М.: Велби, 2007. – 688с.

6. Герчиков В.И. Управление персоналом: работник – самый эффективный ресурс компании: Учеб. пособие / В.И. Герчиков. – УМО. – М.: ИНФРА-М, 2012, - 282с. – ISBN 978-5-16-003198-9

7. Грей К.Ф. Управление проектами: Практическое руководство [Текст]: пер. с англ. / К.Ф. Грей, Э.У. Ларсен. – М.: Дело и сервис, 2003.

8. Григорьев В.П., Соловьев Д.П. Управление персоналом: процессный подход: учеб пособие - Самара, Изд-во Самар. гос. экон. ун-та, 2006. – 108с.

9. Дейнека А.В., Беспалько В.А. Управление человеческими ресурсами. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2013 – МО. - ISBN 978-5-394-02048-3- Электронное издание. – <http://ibooks.ru/product.php?productid=28918>

10. Дейнеко А.В., Беспалько В.А. Управление человеческими ресурсами. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К.», 2013. – 392с. – Электронное издание. - <http://ibooks.ru/reading.php?productid=28918>

11. Демарко Т. Человеческий фактор: успешные проекты и команды [Текст]: пер. с англ. / Т. Демарко, Т. Листер. – 2-е изд. – СПб: Символ-Плюс, 2005.

12. Демарко Т., Листер Т. Человеческий фактор: успешные проекты и команды. 2-е издание. – Пер. с англ. – СПб: Символ-Плюс, 2005.

13. Десслер Г. Управление персоналом / Пер. с англ. - М.: БИНОМ. Лаборатория знаний, 2004. - 799с.

14. Дитхелм Г. Управление проектами [Текст]: В 2 т. Т.1: Основы. Т.2: Особенности: пер.с нем. / Г. Дитхелм. СПб: Бизнес-пресса, 2004.

15. Дуракова И.Б. Управление персоналом. Учебник. Гриф УМО. М.: ИНФРА-М, 2009. - Электронное издание. - <http://ibooks.ru/reading.php?productid=22201>

5.2. Перечень лицензионного программного обеспечения

1. Microsoft Windows 10 Education / Microsoft Windows 7 / Windows Vista Business

2. Office 365 ProPlus, Microsoft Office 2019, Microsoft Office 2016 Professional Plus (Word, Excel, Access, PowerPoint, Outlook, OneNote, Publisher) / Microsoft Office 2007 (Word, Excel, Access, PowerPoint)

5.3 Современные профессиональные базы данных, к которым обеспечивается доступ обучающихся

1. Профессиональная база данных «Информационные системы Министерства экономического развития Российской Федерации в сети Интернет» (Портал «Официальная Россия» - <http://www.gov.ru/>)

2. Профессиональная база данных «Финансово-экономические показатели Российской Федерации» (Официальный сайт Министерства финансов РФ - <https://www.minfin.ru/ru/>)

3. Профессиональная база данных «Официальная статистика» (Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики - <http://www.gks.ru/>)

5.4 Информационно-справочные системы, к которым обеспечивается доступ обучающихся

1. справочно-правовая система «Консультант Плюс»

2. справочно-правовая система «ГАРАНТ-Максимум»

5.5. Специальные помещения

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран
Учебные аудитории для проведения практических занятий (занятий семинарского типа)	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Учебные аудитории для групповых и индивидуальных консультаций	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Учебные аудитории для текущего контроля и промежуточной аттестации	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Помещения для самостоятельной работы	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Помещения для хранения и профилактического обслуживания оборудования	Комплекты специализированной мебели для хранения оборудования

Для проведения занятий лекционного типа используются демонстрационное оборудование и учебно-наглядные пособия в виде презентационных материалов, обеспечивающих тематические иллюстрации.

6. Фонд оценочных средств по дисциплине Проектирование систем управления персоналом:

6.1. Контрольные мероприятия по дисциплине

Вид контроля	Форма контроля	Отметить нужное знаком « + »
Текущий контроль	Оценка докладов	+
	Устный/письменный опрос	-
	Тестирование	+
	Практические задачи	-
	Оценка контрольных работ (для заочной формы обучения)	-
Промежуточный контроль	Экзамен	+

Порядок проведения мероприятий текущего и промежуточного контроля определяется Методическими указаниями по основной профессиональной образовательной программе высшего образования, утвержденными Ученым советом ФГАОУ ВО СГЭУ №14 от 31.03.2021г.

6.2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов обучения по программе

Профессиональные компетенции (ПК):

ПК-17 - знанием основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом, умением составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
	Знать	Уметь	Владеть (иметь навыки)
Пороговый	ПК17з1: методологию и основы разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом	ПК17у1: разрабатывать внутрифирменные профессиональные стандарты; применять на практике профессиональные, в том числе корпоративные стандарты	ПК17в1: навыками подготовки профстандартов, в том числе корпоративных, в области управления персоналом
Повышенный	ПК17з2: функции и функциональные обязанности сотрудников, функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)	ПК17у2: составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений	ПК17в2: навыками составления должностных инструкций, карт компетенций, положений о подразделениях; распределения функций и функциональных обязанностей сотрудников и функций подразделений разного уровня

6.3. Паспорт оценочных материалов

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Контролируемые планируемые результаты обучения в соотношении с	Вид контроля/используемые оценочные средства	
			Текущий	Промежуточный

		результатами обучения по программе		
1.	Методологические основы проектирования системы управления персоналом	ПК17з1, ПК17з2, ПК17у1, ПК17у2, ПК17в1, ПК17в2	Оценка докладов Тестирование	Экзамен
2.	Проектирование систем управления персоналом: методы и инструменты	ПК17з1, ПК17з2, ПК17у1, ПК17у2, ПК17в1, ПК17в2	Оценка докладов Тестирование	Экзамен

6.4. Оценочные материалы для текущего контроля

Примерная тематика докладов

Раздел дисциплины	Темы
Методологические основы проектирования системы управления персоналом	<ol style="list-style-type: none"> 1. Понятия системы и системных объектов 2. Управление персоналом как система 3. Уровни обобщения системы управления персоналом: <ul style="list-style-type: none"> - система управления персоналом как сложное абстрактное образование; - система управления персоналом как совокупность объективно протекающих в рамках организации социально-экономических процессов в сфере труда; - система управления персоналом как образование, сконструированное субъектом для достижения целей 3. Классификация системы управления персоналом по различным критериям 4. Характеристика типов систем управления персоналом в зависимости от степени развития 5. Понятия свойств и характеристик системных объектов. Свойства системы 6. Основные свойства системы управления персоналом. Характеристика свойств системы управления персоналом. 7. Структура системы управления персоналом с точки зрения содержательного аспекта, организационно-институционального и технологически-процессуального 8. Структура системы управления персоналом в зависимости от процессов формирования, функционирования и развития 9. Понятия «метода управления», «механизма», «кадровой технологии» 10. Содержательная структура системы управления персоналом 11. Организационно-институциональная структура системы управления персоналом 12. Этапы развития системы управления персоналом 13. Сущность и виды субъектов управления персоналом. Обобщенный субъект, частный субъект, субъект-участник 14. Служба управления персоналом организации: становление и развитие 15. Служба управления персоналом в системах типа «отдел кадров» 16. Служба в системах типа «управление персоналом» 17. Служба управления персоналом в системах типа «управление человеческими ресурсами» 18. Служба управления персоналом в реорганизуемых системах

	<p>19. Противоречия системы управления персоналом: сущность и формы проявления</p> <p>20. Объективные и субъективные противоречия:</p> <ul style="list-style-type: none"> - между стратегическим, оперативным и тактическим управлением персоналом; - между субъектом и объектом системы управления персоналом; - межсистемные и внутрисистемные противоречия <p>21. Механизм разрешения противоречий системы управления персоналом</p> <p>22. Реорганизация систем управления персоналом как инновационный процесс</p> <p>23. Причины, сдерживающие процесс реорганизации систем управления персоналом</p> <p>24. Этапы реорганизации системы управления персоналом:</p> <ul style="list-style-type: none"> - осознание потребности в реорганизации системы управления персоналом; - определение возможного способа разработки системы; - уточнение параметров желаемой системы; - нормативная модель; - кадровый аудит; - выработка оптимальной организации модели системы управления персоналом; - определение приоритетов в системе; - разработка системообразующих элементов системы; - разработка и реализация технологий управления персоналом по приоритетным направлениям; - апробация и внедрение системообразующих и приоритетных элементов системы управления персоналом; - внедрение системы в целом; - оценка результатов реорганизации системы управления персоналом <p>25. Проект как объект управления</p> <p>26. Сущность, цели и содержание проекта</p> <p>27. Жизненный цикл проекта</p> <p>28. Ограничения и условия реализации проекта</p> <p>29. Неопределенность и риск.</p> <p>30. Управление проектами</p> <p>31. Перечень работ, входящих в проект. Структура работ проекта</p> <p>32. Выбор организационной структуры проекта</p> <p>33. Обособленный проект</p> <p>34. Функциональный проект</p> <p>35. Матричный проект</p> <p>36. Команда проекта и команда управления проектом</p> <p>37. Роль менеджера проекта</p>
<p>Проектирование систем управления персоналом: методы и инструменты</p>	<p>1. Определение содержания проекта, состава работ, их взаимосвязей, длительности</p> <p>2. Сетевой график</p> <p>3. Разработка календарного плана проекта. Диаграмма Ганта</p> <p>4. Временные ряды</p> <p>5. Сетевой график с однозначной оценкой продолжительности операций. Определение критического пути</p> <p>6. График раннего и позднего начала операций</p>

<p>7. Сетевой график на основе трех оценок продолжительности операций. Текущая корректировка графиков проекта</p> <p>8. Оптимизация сроков проекта</p> <p>9. Оценка стоимости работ. Оценка потребностей в ресурсах</p> <p>10. Модель типа «время-затраты». Управление ресурсами</p> <p>11. Разработка бюджета проекта</p> <p>12. Идентификация и оценка рисков проекта</p> <p>13. Разработка плана реагирования на риски. Мониторинг и контроль рисков</p> <p>14. Сущность аудита управления персоналом</p> <p>15. Место аудита в системе менеджмента организации.</p> <p>16. Потребители результатов аудита управления персоналом.</p> <p>Проблемы аудита управления персоналом</p> <p>17. Объект аудита управления персоналом. Элементы системы управления персоналом.</p> <ul style="list-style-type: none"> - функции управления персоналом, - субъекты управления персоналом. <p>18. Предмет аудита управления персоналом</p> <ul style="list-style-type: none"> - документация по управлению персоналом, - результаты анкетирования субъектов управления персоналом, - результаты анкетирования потребителей результатов работы службы по работе с персоналом, - результаты наблюдений, - статистическая и оперативная отчетность по труду <p>19. Количественные показатели управления персоналом</p> <p>20. Значение количественных показателей для аудита управления персоналом</p> <p>21. Требования к показателям</p> <p>22. Содержание понятия «Ключевые показатели деятельности» (Key Performance Indicators – KPI)</p> <p>23. Классификация показателей для оценки управления персоналом в организации</p> <p>24. Аудит подбора персонала</p> <ul style="list-style-type: none"> - объем работ по подбору персонала, - продуктивность работ по подбору персонала, - привлекательность организации на рынке труда, - качество подбора, - методы набора персонала, - «Воронка подбора», - проекты совершенствования подбора персонала, - адаптация персонала <p>25. Аудит обучения персонала</p> <ul style="list-style-type: none"> - особенности аудита обучения персонала, - охват обучением разных категорий персонала, - расходы на обучение персонала, - продуктивность обучения персонала, - работа с поставщиками образовательных услуг, - потребности, цели и методы обучения, - методы оценки результатов обучения, - показатели разработки и внедрения проектов совершенствования технологий обучения персонала <p>26. Аудит оценки персонала</p> <ul style="list-style-type: none"> - сущность и методы оценки персонала - состояние оценки персонала - результативность оценки персонала
--

	<p>- показатели разработки и внедрения проектов совершенствования технологий оценки персонала</p> <p>27. Аудит управления кадровым резервом</p> <ul style="list-style-type: none"> - этапы управления кадровым резервом, - формирование кадрового резерва, - обучение и развитие кадрового резерва, - использование кадрового резерва <p>28. Аудит вознаграждения персонала</p> <ul style="list-style-type: none"> - содержание понятия и структура вознаграждения, - классический экономический анализ материального вознаграждения персонала, - анализ вознаграждения сотрудников, выплачиваемого в соответствии с тарифными ставками и окладами, - анализ надбавок и доплат, - анализ нематериального стимулирования, - анализ систем премирования. <p>29. Этапы проекта разработки системообразующих элементов:</p> <ul style="list-style-type: none"> - определение сущности процесса; - выявление функций элемента, способствующих выполнению системой управления персоналом своих задач, как части системы управления организацией; - определение внутрисистемных функций; - разработка механизмов и вариантов их воздействия на объект управления; - определение схемы включения и взаимодействия субъектов управления персоналом <p>30. Реализация проекта на примере оценки персонала как системообразующей составляющей системы управления персоналом</p> <p>31. Проектирование систем подбора, обучения, оценки персонала</p>
--	--

Вопросы для устного/письменного опроса

Раздел дисциплины	Вопросы

Задания для тестирования по дисциплине для оценки сформированности компетенций размещены в ЭИОС СГЭУ, <https://lms2.sseu.ru/course/index.php?categoryid=514>

1. Автор классической школы управления:

- А) А. Файоль
- Б) Д. Муни
- В) А. Райли
- Г) Л. Урвик

2. Делегирование полномочий является составной частью:

- А) бюрократии
- Б) децентрализации
- В) централизации
- Г) концентрации

3. К какой группе административных методов управления можно отнести процедуру нормирования труда?

- А) организационные методы воздействия
- Б) распорядительные методы воздействия
- В) материальная ответственность и взыскания

4. Кто не является представителем школы человеческих отношений?

- А) А. Файоль
- Б) Г. Мюнстербер
- В) Э. Мэйо
- Г) М. П. Фоллет

5. Основателем школы научного управления считается:

- А) Э. Мэйо
- Б) Н. Винер
- В) Ф. Тейлор
- Г) Г. Ганнт

6. Правило Парето представляет зависимость:

- А) 30-70
- Б) 80-20
- В) 50-50

7. Представителем какого направления является А. Маслоу?

- А) школа человеческих отношений
- Б) школа научного управления
- В) классическая школа
- Г) поведенческая школа
- Д) ситуационный подход

8. Принцип обусловленности функций управления персоналом целями организации подразумевает, что:

- А) функции управления персоналом, ориентированные на развитие организации, опережают функции, направленные на обеспечение функционирования организации;
- Б) функции управления персоналом формируются и изменяются не произвольно, а в соответствии с целями организации;
- В) необходима многовариантная проработка предложений по формированию системы управления персоналом и выбор наиболее рационального варианта для конкретных условий деятельности организации.

9. Принципы Э. Мэйо, иерархия потребностей У. Маслоу, Хоторнские эксперименты являются вкладом в теорию управления:

- А) бихевиористов
- Б) школы человеческих отношений
- В) классической школы управления
- Г) школы научного управления

10. Причинами сегментации персонала на «ядро» и «периферию» в организации являются:

- А) различия в результатах труда, значимость персонала для организации
- Б) финансовое положение организации
- В) воля руководства организации

11. Сколько сотрудников должно быть в эффективной службе персонала компании:

- а) 1 сотрудник службы на каждые 50 сотрудников компании
- б) 1 сотрудник службы на каждые 100 сотрудников компании
- в) 1 сотрудник службы на каждые 150 сотрудников компании
- г) численность зависит от поставленных задач

12. Характеристиками «ядра» персонала, как правило, являются (при необходимости указать несколько):

- А) защищенность рабочего места от влияния рынка
- Б) гарантия занятости на длительную перспективу

- В) неудобные дни и часы работы
- Г) негарантированное пенсионное обеспечение

13. Какие документы носят рекомендательный, служебный характер и не являются обязательными к исполнению

- А) распорядительные документы
- Б) организационные документы
- В) методические документы
- Г) справочно-информационные документы

14. Какие документы призваны регулировать деятельность по управлению персоналом с целью достижения целей стоящих перед организацией

- А) распорядительные документы
- Б) организационные документы
- В) методические документы
- Г) справочно-информационные документы

15. Какие документы реализуют нормы административного права и являются правовой основой деятельности организации

- А) распорядительные документы
- Б) организационные документы
- В) методические документы
- Г) справочно-информационные документы

16. Какие документы не содержат властных предписаний и выступают только в качестве основания для принятия управленческих решений

- А) распорядительные документы
- Б) организационные документы
- В) методические документы
- Г) справочно-информационные документы

17. К базовым корпоративным стандартам управления персоналом не относятся

- А) положение об отделе кадров
- Б) нормативы
- В) правила внутреннего трудового распорядка
- Г) положение о персонале
- Д) должностные инструкции

18. К индивидуальным стандартам деятельности относятся

- А) положение об отделе кадров
- Б) положение об оплате труда
- В) должностные инструкции
- Г) правила внутреннего трудового распорядка
- Д) технологические инструкции

19. К стандартам выполнения функций и процессов относятся

- А) положение об отделе кадров
- Б) Правила внутреннего трудового распорядка
- В) положение о персонале
- Г) положение об оплате труда
- Д) положение об аттестации

20. К стандартам деятельности структурных подразделений службы управления персоналом относятся

- А) Правила внутреннего трудового распорядка
- Б) положение об оплате труда
- В) положение об отделе кадров

- Г) должностные инструкции
- Д) положение об отделе труда и заработной платы

21. Дополните

..... стандарты - это совокупность принципов, сформулированных в некоторой организации и регулирующих деятельность данной организации

22. Кто из авторов выделяет такие формы стандартизации, как стандартизация процесса труда, стандартизация выпуска, стандартизация знаний и навыков, стандартизация норм

- А) Г. Десслер
- Б) Г. Минцберг
- В) Дж. Коул
- Г) П. Джалота

Практические задачи (min 20, max 50 + ссылку на ЭИОС с электронным изданием, если имеется)

Раздел дисциплины	Задачи

Тематика контрольных работ

Раздел дисциплины	Темы

6.5. Оценочные материалы для промежуточной аттестации

Фонд вопросов для проведения промежуточного контроля в форме экзамена

Раздел дисциплины	Вопросы
Методологические основы проектирования системы управления персоналом	<ol style="list-style-type: none"> 1. Сущность системы и системных объектов 2. Характеристика системы управления персоналом как сложного абстрактного образования 3. Характеристика системы управления персоналом как совокупности объективно протекающих социально-экономических процессов в сфере труда 4. Характеристика системы управления персоналом как образования, сконструированное субъектом 5. Критерии классификации системы управления персоналом 6. Типы систем управления персоналом в зависимости от степени развития 7. Основные свойства системы управления персоналом 8. Структура системы управления персоналом 9. Характеристики системы управления персоналом 10. Этапы развития системы управления персоналом 11. Понятия и структура персонала как объекта управления. Индивидуальные характеристики персонала. Поведенческие характеристики персонала 12. Обобщающие характеристики индивидуализированного объекта управления 13. Характеристика социальных групп управления персоналом 14. Целевые объекты управления персоналом 15. Сущность и виды субъектов управления персоналом 16. Становление и развитие службы управления персоналом организации

	<p>17. Характеристика службы управления персоналом в разных типах систем управления персоналом</p> <p>18. Сущность и формы проявления противоречий системы управления персоналом</p> <p>19. Характеристика объективных и субъективных противоречий. Характеристика противоречий между субъектом и объектом системы управления персоналом. Характеристика межсистемных и внутрисистемных противоречий</p> <p>20. Противоречия между стратегическим, оперативным и тактическим управлением персоналом, их характеристика</p> <p>21. Механизм разрешения противоречий системы управления персоналом</p> <p>22. Реорганизация систем управления персоналом как инновационный процесс</p>
<p>Проектирование систем управления персоналом: методы и инструменты</p>	<p>1. Этапы реорганизации системы управления персоналом</p> <p>2. Этапы алгоритма разработки системообразующих элементов системы управления персоналом</p> <p>3. Этапы проектирования кадровой технологии управления персоналом (процесса) с учетом требований системного подхода</p> <p>4. Проект как объект управления. Сущность, цели и содержание проекта</p> <p>5. Жизненный цикл проекта</p> <p>6. Ограничения и условия реализации проекта</p> <p>7. Неопределенность и риск</p> <p>8. Управление проектами. Перечень работ, входящих в проект. Структура работ проекта</p> <p>9. Выбор организационной структуры проекта. Обособленный проект. Функциональный проект. Матричный проект</p> <p>10. Команда проекта и команда управления проектом. Роль менеджера проекта</p> <p>11. Определение содержания проекта, состава работ, их взаимосвязей, длительности</p> <p>12. Сетевой график. Разработка календарного плана проекта. Диаграмма Ганта</p> <p>13. Временные ряды. Сетевой график с однозначной оценкой продолжительности операций. Определение критического пути. График раннего и позднего начала операций. Сетевой график на основе трех оценок продолжительности операций. Текущая корректировка графиков проекта</p> <p>14. Оптимизация сроков проекта. Оценка стоимости работ. Оценка потребностей в ресурсах</p> <p>15. Модель типа «время-затраты». Управление ресурсами</p> <p>16. Разработка бюджета проекта</p> <p>17. Идентификация и оценка рисков проекта. Разработка плана реагирования на риски. Мониторинг и контроль рисков</p> <p>18. Сущность аудита управления персоналом. Место аудита в системе менеджмента организации. Потребители результатов аудита управления персоналом. Проблемы аудита управления персоналом.</p> <p>19. Элементы системы управления персоналом. Функции управления персоналом. Субъекты управления персоналом</p> <p>20. Документация по управлению персоналом. Результаты анкетирования субъектов управления персоналом. Результаты анкетирования потребителей результатов работы службы по работе с персоналом. Результаты наблюдений. Статистическая и оперативная отчетность по труду.</p>

	<p>21. Количественные показатели управления персоналом. Значение количественных показателей для аудита управления персоналом. Требования к показателям. Содержание понятия «Ключевые показатели деятельности» (Key Performance Indicators – KPI).</p> <p>22. Классификация показателей для оценки управления персоналом в организации.</p> <p>23. Объем работ по подбору персонала. Продуктивность работ по подбору персонала. Привлекательность организации на рынке труда. Качество подбора. Методы набора персонала. «Воронка подбора». Проекты совершенствования подбора персонала. Адаптация персонала.</p> <p>24. Особенности аудита обучения персонала. Охват обучением разных категорий персонала. Расходы на обучение персонала. Продуктивность обучения персонала. Работа с поставщиками образовательных услуг. Потребности, цели и методы обучения. Методы оценки результатов обучения. Показатели разработки и внедрения проектов совершенствования технологий обучения персонала</p> <p>25. Сущность и методы оценки персонала. Состояние оценки персонала. Результативность оценки персонала. Показатели разработки и внедрения проектов совершенствования технологий оценки персонала</p> <p>26. Этапы управления кадровым резервом. Формирование кадрового резерва. Обучение и развитие кадрового резерва. Использование кадрового резерва</p> <p>27. Содержание понятия и структура вознаграждения. Классический экономический анализ материального вознаграждения персонала. Анализ вознаграждения сотрудников, выплачиваемого в соответствии с тарифными ставками и окладами. Анализ надбавок и доплат. Анализ нематериального стимулирования. Анализ систем премирования</p> <p>28. Этапы проекта разработки системообразующих элементов. Реализация проекта на примере оценки персонала как системообразующей составляющей системы управления персоналом</p> <p>29. Проектирование систем подбора, обучения, оценки персонала.</p>
--	---

6.6. Шкалы и критерии оценивания по формам текущего контроля и промежуточной аттестации

Шкала и критерии оценивания

Оценка	Критерии оценивания для мероприятий контроля с применением 4-х балльной системы
«отлично»	ПК17з1, ПК17з2, ПК17у1, ПК17у2, ПК17в1, ПК17в2
«хорошо»	ПК17з1, ПК17з2, ПК17у1, ПК17в1
«удовлетворительно»	ПК17з1, ПК17у1, ПК17в1
«неудовлетворительно»	Результаты обучения не сформированы на пороговом уровне