

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИНЖЕНЕРНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ»

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе

_____ Василенко В.Н.

«25» мая 2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
ДИСЦИПЛИНЫ

ТЕОРИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Направление подготовки

09.03.02 Информационные системы и технологии

Направленность (профиль) подготовки

Разработка информационных систем и технологий

Квалификация выпускника

Бакалавр

Воронеж

1. Цели и задачи дисциплины

Целью дисциплины «Теория управления персоналом» является формирование компетенций обучающегося в области профессиональной деятельности и сфере профессиональной деятельности:

Об Связь, информационные и коммуникационные технологии (в сфере проектирования, разработки, внедрения и эксплуатации средств вычислительной техники и информационных систем, управления их жизненным циклом);

40 Сквозные виды профессиональные деятельности в промышленности.

(в сфере организации и проведения научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ в области информатики и вычислительной техники).

Дисциплина направлена на решение задач профессиональной деятельности следующих типов:

- производственно-технологический;
- проектный;
- организационно-управленческий;
- проектный.

Программа составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 09.03.02 Информационные системы и технологии, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 19.09.2017г. № 926.

2. Перечень планируемых результатов обучения, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

№ п/п	Компетенции	Формулировка компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
1	ПКв-1	Способность выполнять работу по созданию, модификации и сопровождению информационных систем, автоматизирующих задачи организационного управления и бизнес-процесса	ИД1 _{ПКв-1} - Осуществляет инженерно-техническую поддержку подготовки коммерческого предложения заказчику на создание (модификацию) и ввод в эксплуатацию типовой ИС
			ИД2 _{ПКв-1} - Планирует коммуникаций с заказчиком в рамках типовых регламентов организации
			ИД3 _{ПКв-1} – Использует навыки командообразования и развития персонала, управление эффективностью работы персонала

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения (показатели оценивания)
ИД3 _{ПКв-1} – Использует навыки командообразования и развития персонала, управление эффективностью работы персонала	Знать: сущность теорию управления персоналом, программные комплексы по управлению персоналом
	Уметь: применять современные программные комплексы по управлению персоналом, работать в контуре программ управления персоналом и заработная плата
	Владеть: навыками пользования современными программами по управлению персоналом

3. Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина «Теория управления персоналом» относится *части формируемой участниками образовательных отношений*, Блока ФТД. Факультатив. Дисциплина является обязательной к изучению.

Изучение дисциплины основано на знаниях, умениях и навыках, полученных обучающимися при изучении дисциплин предметной области по направлению подготовки бакалавров.

Изучение дисциплины основано на знаниях, умениях и навыках, полученных при изучении

обучающимися дисциплин «Базы данных», «Информатика», «Моделирование систем», «Технологии программирования». Дисциплина является предшествующей для изучения преддипломной практики.

4. Объем дисциплины и виды учебных занятий

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 2 зачетных единиц.

Виды учебной работы	Всего ак. ч.	Распределение трудоемкости по семестрам, ак. ч.
		8 семестр
Общая трудоемкость дисциплины	72	72
Контактная работа в т.ч. аудиторные занятия:	24,7	24,7
Лекции	12	12
<i>в том числе в форме практической подготовки</i>	-	-
Практические занятия	12	12
<i>в том числе в форме практической подготовки</i>	-	-
Консультации текущие:	0,6	0,6
Вид аттестации - зачет	0,1	0,1
Самостоятельная работа:	47,3	47,3
Проработка материалов по учебной литературе (подготовка к собеседованию, тестированию)	35,3	35,3
реферат	10	10
Кейс-задание	12	12

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

5.1 Содержание разделов дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела	Трудоемкость раздела, ак. ч.
1	Роль и значение информационных технологий в управлении персоналом (человеческими ресурсами)	Сущность управления персоналом, основные понятия, основные функции управления персоналом.	19
2	Программный комплекс поддержки управления	Требования к программному комплексу поддержки управления человеческими ресурсами. Типовой функционал модуля программного комплекса «Кадры»	20
3	Рынок программных продуктов	Специализированные программы учета кадров. Распределенные узкоспециализированные информационные системы. Локальные специализированные решения. Корпоративная информационная система «Галактика» . Система управления человеческими ресурсами БОСС-КАДРОВИК. Система программ «1С: Зарплата и Управление Персоналом»	19
4	Перспективы автоматизации управления человеческими ресурсами: интеллектуальные информационные системы как платформа реализации передовых управленческих концепций	Позиционирование модели DIKV. Глобальные системы поддержки управления – информационно-управленческая платформа будущего.	23,3
		Консультации текущие:	0,6

	Вид аттестации - зачет	0,1
--	------------------------	-----

5.2 Разделы дисциплины и виды занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Лекции, ак. ч	ПЗ (или С), ак. ч	СРО, ак. ч
1	Роль и значение информационных технологий в управлении персоналом (человеческими ресурсами)	3	3	13
2	Программный комплекс поддержки управления	3	3	14
3	Рынок программных продуктов	3	3	13
4	Перспективы автоматизации управления человеческими ресурсами: интеллектуальные информационные системы как платформа реализации передовых управленческих концепций	3	3	17,3
	Консультации текущие:		0,6	
	Вид аттестации - зачет		0,1	

5.2.1 Лекции

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Тематика лекционных занятий	Трудоемкость, ак. ч
1	Роль и значение информационных технологий в управлении персоналом (человеческими ресурсами)	Сущность управления персоналом, основные понятия, основные функции управления персоналом.	3
2	Программный комплекс поддержки управления	Требования к программному комплексу поддержки управления человеческими ресурсами. Типовой функционал модуля программного комплекса «Кадры»	3
3	Рынок программных продуктов	Специализированные программы учета кадров. Распределенные узкоспециализированные информационные системы. Локальные специализированные решения. Корпоративная информационная система «Галактика». Система управления человеческими ресурсами БОСС-КАДРОВИК. Система программ «1С: Зарплата и Управление Персоналом»	3
4	Перспективы автоматизации управления человеческими ресурсами: интеллектуальные информационные системы как платформа реализации передовых управленческих концепций	Позиционирование модели DIKV. Глобальные системы поддержки управления – информационно-управленческая платформа будущего.	3

5.2.2 Практические занятия (семинары)

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Тематика практических занятий (семинаров)	Трудоемкость, ак. ч
1	Роль и значение информационных технологий в управлении персоналом (человеческими ресурсами)	Сущность управления персоналом, основные понятия, основные функции управления персоналом.	3
2	Программный комплекс поддержки управления	Требования к программному комплексу поддержки управления человеческими ресурсами. Типовой функционал модуля программного комплекса	3

		«Кадры»	
3	Рынок программных продуктов	Специализированные программы учета кадров. Распределенные узкоспециализированные информационные системы. Локальные специализированные решения. Корпоративная информационная система «Галактика». Система управления человеческими ресурсами БОСС-КАДРОВИК. Система программ «1С: Зарплата и Управление Персоналом»	3
4	Перспективы автоматизации управления человеческими ресурсами: интеллектуальные информационные системы как платформа реализации передовых управленческих концепций	Позиционирование модели DIKV. Глобальные системы поддержки управления – информационно-управленческая платформа будущего.	3

5.2.3 Лабораторный практикум – не предусмотрен

5.2.4 Самостоятельная работа обучающихся

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Вид СРО	Трудоемкость, ак. ч
1	Роль и значение информационных технологий в управлении персоналом (человеческими ресурсами)	Проработка материалов по учебной литературе (подготовка к собеседованию, тестированию) Реферат Кейс-задание	8 2 3
2	Программный комплекс поддержки управления	Проработка материалов по учебной литературе (подготовка к собеседованию, тестированию) Реферат Кейс-задание	8 3 3
3	Рынок программных продуктов	Проработка материалов по учебной литературе (подготовка к собеседованию, тестированию) Реферат Кейс-задание	8 2 3
4	Перспективы автоматизации управления человеческими ресурсами: интеллектуальные информационные системы как платформа реализации передовых управленческих концепций	Проработка материалов по учебной литературе (подготовка к собеседованию, тестированию) Реферат Кейс-задание	11,3 3 3

6 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

Для освоения дисциплины обучающийся может использовать:

6.1 Основная литература

Разнова, Н. В. Управление персоналом : учебное пособие. — Красноярск : СФУ, 2020
<https://e.lanbook.com/book/181609> (

Воронина, А. В. Управление персоналом : учебное пособие. — Ростов-на-Дону : РГУПС, 2019
<https://e.lanbook.com/book/140600>

Свистунова, И. Г. Управление персоналом : учебное пособие. — Ставрополь : СтГАУ, 2018
<https://e.lanbook.com/book/141638>

6.2 Дополнительная литература

Фейзуллаев, Ф. С. Управление персоналом : учебно-методическое пособие / Ф. С. Фейзуллаев. — Махачкала : ДаГГАУ имени М.М.Джамбулатова, 2020. — 93 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/138125>

Управление персоналом : методические указания / составитель В. Н. Кузнецов. — Санкт-Петербург : СПбГУ ГА, 2018. — 34 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/145513>

Хасбулатова, О. А. Управление персоналом организации : учебное пособие / О. А. Хасбулатова, А. Б. Берендеева, О. О. Коробова. — Иваново : ИВГУ, 2020. — 300 с. — ISBN 978-5-7807-1348-7. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/228257>

6.3 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся

1. Освоение закрепленных за дисциплиной компетенций осуществляется посредством изучения теоретического материала на лекциях, выполнения практических работ. Учебно-методический комплекс дисциплины размещен в Электронной информационно-образовательной среде ВГУИТ <http://education.vsu.ru/>.

2. Самостоятельная работа студентов предполагает работу с отечественной литературой, учебниками, конспектами лекций, учебно-методическими материалами к практическим работам по алгоритму, детально изложенному в Методических указаниях к выполнению самостоятельной работы:

Теория управления персоналом: задания и метод. указания к самостоятельной работе [Текст]: / Воронеж. гос. ун-т инж. технол.; сост. О.Г. Стукало, М.В. Филатова – Воронеж: ВГУИТ, 2021. – 21 с.

6.4 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)

Наименование ресурса сети «Интернет»	Электронный адрес ресурса
«Российское образование» - федеральный портал	http://www.edu.ru/index.php
Научная электронная библиотека	http://www.elibrary.ru/defaulttx.asp?
Федеральная университетская компьютерная сеть России	http://www.runnet.ru/
Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам»	http://www.window.edu.ru/
Электронная библиотека ВГУИТ	http://biblos.vsu.ru/megapro/web
Сайт Министерства науки и высшего образования РФ	http://minobrnauki.gov.ru
Портал открытого on-line образования	http://npoed.ru
Информационно-коммуникационные технологии в образовании. Система федеральных образовательных порталов	http://www.ict.edu.ru/
Электронная образовательная среда ФГБОУ ВО «ВГУИТ»	http://education.vsu.ru

6.5 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

При изучении дисциплины используется программное обеспечение и информационные справочные системы: информационная среда для дистанционного обучения «Moodle», автоматизированная информационная база «Интернет-тренажеры», «Интернет-экзамен».

При освоении дисциплины используется лицензионное и открытое программное обеспечение – ОС Windows; Microsoft Office.

7 Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

<p>Аудитории для проведения занятий лекционного типа, лабораторных и практических занятий</p>	<p>Ауд. 420: Комплекты мебели для учебного процесса. ПЭВМ-12 (компьютер Core i5-4460), проектор Acer projector X1383WH, экран, стенды – 5 шт., блок управления комплекса радиоконтроля и поиска радиопередающих устройств «ОМЕГА» (переносной), МУ защиты ресурсов сети от внутренних и внешних атак CISCO ASA5505-KB, переносной комплекс для автоматизации измерений при проведении исследований и контроля технических средств ЭВТ «НАВИГАТОР-ПЗГ»; средство активной защиты информации от утечки за счет побочных электромагнитных излучений и наводок «СОНАТА-РЗ.1»; система защиты речевой информации «Соната-АВ-4Б» (Центральный блок питания и управления + Размыкатели в составе СВАЗ Соната АВ); профессиональный обнаружитель скрытых видеокамер СОКОЛ-М (переносной); портативный обнаружитель закладок Protect1203 (переносной); устройство активной защиты информации «ВЕТО-М»; электронный замок Samsung SHS-2920</p>	<p>Microsoft Windows 7 (64 разрядная) Профессиональная Лицензия (DreamSpark); Microsoft Office (standart) 2007 Профессиональная Лицензия (DreamSpark); Microsoft Access 2007 Профессиональная Лицензия (DreamSpark); Microsoft Project 2007 Профессиональная Лицензия (DreamSpark); Microsoft Share Point 2007 Профессиональная Лицензия (DreamSpark); Microsoft Visio 2007 Профессиональная Лицензия (DreamSpark); Microsoft SQL server 2008 Профессиональная Лицензия (DreamSpark); 1 С Предприятие Лицензия; 7-Zip File Manager (архиватор) Бесплатное ПО; Adobe Acrobat Reader (Бесплатное ПО); Adobe Flash Player (Бесплатное ПО); FAR file manager Бесплатное ПО; Google Chrome Бесплатное ПО; Java TM 7 (64-bit) Бесплатное ПО; K-Lite Codec Pack Бесплатное ПО; Mozilla Firefox Бесплатное ПО; Oracle VM VirtualBox Бесплатное ПО; Sublime Text Бесплатное ПО; Symantec Endpoint Protection 12 (Заменен на AVP Kaspersky) Бесплатное ПО; VMWare Player (Бесплатное ПО); Антивирус “Зоркий глаз” (Бесплатное ПО); Lazarus (аналог Delphi) Бесплатное ПО; SmathStudio (аналог Mathcad) Бесплатное ПО; NanoCAD (аналог Autocad) Бесплатное ПО; Gimp (графический редактор аналог Photoshop) Бесплатное ПО; Avidemux (видео редактор) Бесплатное ПО; Virtual Dub (видео редактор) Бесплатное ПО; Free Pascal (Бесплатное ПО); Страж NT вер.3.0 Сертификат ФСТЭК No 2145 30.07.2013 г.; Ревизор 1XP Сертификат ФСТЭК No 989 08.02.2015 г.; Ревизор 2XP Сертификат ФСТЭК No 990 08.02.2015 г.; Фикс 2.0.2 Сертификат ФСТЭК No1548 15.01.2015 г.; Ревизор сети вер.3.0 Сертификат ФСТЭК No3413 02.06.2015 г.; СЗИ Панцирь К Сертификат ФСТЭК No1973 09.12.2015 г.; СЗИ Dallas Lock 8.0 К Сертификат ФСТЭК No2720 25.09.2015; СЗИ Dallas Lock 8.0 С Сертификат ФСТЭК No2945 16.08.2013</p>
<p>Аудитории для проведения занятий лекционного типа, лабораторных и практических занятий</p>	<p>Ауд. 332а: Комплекты мебели для учебного процесса. ПЭВМ – 12 (компьютер Core i5-4570), средство активной защиты информации изделие «Салют 2000С» с регулятором выходного уровня шума, стенды – 5 шт. Ауд. 424: Комплекты мебели для учебного процесса. ПЭВМ – 12: рабочая станция CPU Core 2 Duo E6300 – 1.86 – 10 шт, Celeron D2.8 – 2шт.; стенды – 3 шт. Ауд. 420: Комплекты мебели для учебного процесса. ПЭВМ-12 (компьютер Core i5-4460), проектор Acer projector X1383WH, экран, стенды – 5 шт., блок управления комплекса радиоконтроля и поиска радиопередающих устройств «ОМЕГА» (переносной), МУ защиты ресурсов сети от внутренних и внешних атак CISCO ASA5505-KB, переносной комплекс для автоматизации измерений при проведении исследований и контроля технических средств ЭВТ «НАВИГАТОР-ПЗГ»; средство активной защиты информации от утечки за счет побочных электромагнитных излучений и наводок «СОНАТА-РЗ.1»; система защиты речевой информации «Соната-</p>	<p>Microsoft Windows 7 (64 разрядная) Профессиональная Лицензия (DreamSpark); Microsoft Windows 2003 Профессиональная Лицензия (DreamSpark); Microsoft Office (standart) 2007 Профессиональная Лицензия (DreamSpark); Microsoft Access 2007 Профессиональная Лицензия (DreamSpark); Microsoft Project 2007 Профессиональная Лицензия (DreamSpark); Microsoft Share Point 2007 Профессиональная Лицензия (DreamSpark); Microsoft Visio 2007 Профессиональная Лицензия (DreamSpark); Microsoft SQL server 2008 Профессиональная Лицензия (DreamSpark); 1 С Предприятие Лицензия; 7-Zip File Manager (архиватор) Бесплатное ПО; Adobe Acrobat Reader Бесплатное ПО; Adobe Flash Player Бесплатное ПО; FAR file manager Бесплатное ПО; Google Chrome Бесплатное ПО; Java TM 7 (64-bit) Бесплатное ПО; K-Lite Codec Pack Бесплатное ПО; Mozilla Firefox Бесплатное ПО; Oracle VM VirtualBox Бесплатное ПО; Sublime Text Бесплатное ПО; Symantec Endpoint Protection 12 (Заменен на AVP Kaspersky) Бесплатное ПО; VMWare Player Бесплатное ПО; Антивирус “Зоркий глаз” Бесплатное ПО; Lazarus (аналог Delphi) Бесплатное ПО; Smath Studio (аналог Mathcad) Бесплатное ПО;</p>

	<p>АВ-4Б» (Центральный блок питания и управления + Размыкатели в составе СВАЗ Соната АВ); профессиональный обнаружитель скрытых видеокамер СОКОЛ-М (переносной); портативный обнаружитель закладок Protect1203 (переносной); устройство активной защиты информации «ВЕТО-М»; электронный замок Samsung SHS-2920</p>	<p>NanoCAD (аналог Autocad) Бесплатное ПО; Gimp (графический редактор аналог Photoshop) Бесплатное ПО; Avidemux (видео редактор) Бесплатное ПО; Virtual Dub (видео редактор) Бесплатное ПО; Free Pascal Бесплатное ПО (ауд.420) Страж NT вер.3.0 Сертификат ФСТЭК No 2145 30.07.2013 г.; Ревизор 1XP Сертификат ФСТЭК No 989 08.02.2015 г.; Ревизор 2XP Сертификат ФСТЭК No 990 08.02.2015 г.; Фикс 2.0.2 Сертификат ФСТЭК No1548 15.01.2015 г.; Ревизор сети вер.3.0 Сертификат ФСТЭК No3413 02.06.2015 г.; СЗИ Панцирь К Сертификат ФСТЭК No1973 09.12.2015 г.; СЗИ Dallas Lock 8.0 К Сертификат ФСТЭК No2720 25.09.2015; СЗИ Dallas Lock 8.0 С Сертификат ФСТЭК No2945 16.08.2013</p>
<p>Аудитории для самостоятельной работы, курсового и дипломного проектирования</p>	<p>Читальные залы библиотеки: Компьютеры со свободным доступом в сеть Интернет и Электронными библиотечными и информационно справочными системами; Ауд.424: Комплекты мебели для учебного процесса. Количество ПЭВМ – 12 (рабочая станция CPU Core 2Duo E6300 – 1.86 – 10 шт, Celeron D2.8 – 2 шт.), стенды – 3</p>	

8 Оценочные материалы для промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Оценочные материалы (ОМ) для дисциплины (модуля) включают в себя:

- перечень компетенций с указанием индикаторов достижения компетенций, этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы;
- описание шкал оценивания;
- типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков;
- методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности.

ОМ представляются отдельным комплектом и **входят в состав рабочей программы дисциплины (модуля).**

Оценочные материалы формируются в соответствии с П ВГУИТ «Положение об оценочных материалах».

ПРИЛОЖЕНИЕ
к рабочей программе

1. Организационно-методические данные дисциплины для заочной форм обучения

1.2 Объемы различных форм учебной работы и виды контроля в соответствии с учебным планом (заочная форма)

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 2 зачетных единиц

Виды учебной работы	Всего ак. ч.	Распределение трудоемкости по семестрам, ак. ч.
		8 семестр
Общая трудоемкость дисциплины (модуля)	72	72
Контактная работа в т. ч. аудиторные занятия:	8,7	8,7
Лекции	4	4
<i>в том числе в форме практической подготовки</i>	-	-
Практические занятия	4	4
<i>в том числе в форме практической подготовки</i>	-	-
Консультации текущие	0,6	0,6
Рецензирование контрольных работ	0,3	0,3
Вид аттестации зачет	0,1	0,1
Самостоятельная работа:	59,4	59,4
Проработка материалов по лекциям, учебникам, учебным пособиям	35,4	35,4
Выполнение расчетов для практических работ	4	4
Контрольная работа	10	10
Подготовка к выполнению тестовых заданий	10	10
Зачет – контроль	3,9	3,9

(подпись)

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

по дисциплине
Теория управления персоналом

Воронеж

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования

№ п/п	Компетенции	Формулировка компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
1	ПКв-1	Способность выполнять работу по созданию, модификации и сопровождению информационных систем, автоматизирующих задачи организационного управления и бизнес-процесса	ИД1 _{ПКв-1} - Осуществляет инженерно-техническую поддержку подготовки коммерческого предложения заказчику на создание (модификацию) и ввод в эксплуатацию типовой ИС
			ИД2 _{ПКв-1} - Планирует коммуникаций с заказчиком в рамках типовых регламентов организации
			ИД3 _{ПКв-1} – Использует навыки командообразования и развития персонала, управление эффективностью работы персонала

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения (показатели оценивания)
ИД3 _{ПКв-1} – Использует навыки командообразования и развития персонала, управление эффективностью работы персонала	Знать: сущность теорию управления персоналом, программные комплексы по управлению персоналом
	Уметь: применять современные программные комплексы по управлению персоналом, работать в контуре программ управления персоналом и заработная плата
	Владеть: навыками пользования современными программами по управлению персоналом

2 Паспорт оценочных материалов по дисциплине

№ п/п	Разделы дисциплины	Индекс контролируемой компетенции и (или ее части)	Оценочные материалы		Технология/ процедура оценивания (способ контроля)
			наименование	№№ задания	
1	Роль и значение информационных технологий в управлении персоналом (человеческими ресурсами)	ПКв-1	Банк тестовых заданий)	1-8	Бланочное тестирование
			Собеседование (зачет)	35-40	Защита практической работы
			Кейс-задание	57-60	Проверка преподавателем
2	Программный комплекс поддержки управления	ПКв-1	Банк тестовых заданий (промежуточное тестирование, экзамен)	9-17	Бланочное тестирование
			Собеседование (зачет)	41-46	Защита практической работы
			Кейс-задание (тестирование, экзамен)	61-63	Проверка преподавателем
3	Рынок программных продуктов управления	ПКв-1	Банк тестовых заданий (промежуточное тестирование, экзамен)	18-25	Бланочное тестирование
			Собеседование (защита практических работ)	47-51	Защита практической работы
			Кейс-задание (тестирование, экзамен)	64-67	Проверка преподавателем

			Реферат		Проверка преподавателем
4	Перспективы автоматизации управления человеческими ресурсами: интеллектуальные информационные системы как платформа реализации передовых управленческих концепций	ПКв-1	<i>Банк тестовых заданий (промежуточное тестирование, экзамен)</i>	26-34	Бланочное тестирование
			Собеседование (защита практических работ)	52-56	Защита практической работы
			Кейс-задание (тестирование, экзамен)	68-69	Проверка преподавателем
			Реферат	70-77	Проверка преподавателем

3 Оценочные материалы для промежуточной аттестации

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

Аттестация обучающегося по дисциплине проводится в форме тестирования и предусматривает возможность последующего собеседования (зачета, экзамена).

3.1 Банк тестовых заданий

ПКв 1 - Способность выполнять работу по созданию, модификации и сопровождению информационных систем, автоматизирующих задачи организационного управления и бизнес-процесса

№ задания	Тестовое задание
	Выбрать один ответ
1.	1. Управление персоналом — это: а) Руководство персоналом с целью достижения общей цели. б) Процесс планирования, подбора, подготовки, оценки и непрерывного образования кадров, направленный на их рациональное использование и повышение эффективности производства. + в) Процесс управления трудовым коллективом предприятия. г) Последовательность этапов по набору и рационального использования работников.
2.	Функциональный подход к управлению персоналом — это: а) Совокупность основных функций и направлений кадровой работы. + б) Совокупность функциональных служб, выполняющих функции по управлению персоналом в) доведение до работников функций, предусмотренных должностными инструкциями. г) Самостоятельное направление в системе менеджмента предприятия.
3.	Организационный подход к управлению персоналом — это: а) Совокупность основных функций и направлений кадровой работы. б) Совокупность функциональных служб, выполняющих функции по управлению персоналом+ в) Организация работы персонала предприятия. г) Самостоятельное направление в системе менеджмента предприятия.
4.	Доктрина научной организации труда подразумевает: а) Использование эффектов групповой самоорганизации, формировании партнерских отношений между собственником и менеджером, повышение уровня гуманизации труда. б) Вытеснение массовой малоквалифицированного труда более квалифицированным, стимулирования индивидуального профессионального развития. в) Возвращение к коллективистским ценностям, взаимный контроль, взаимопомощь, непрерывное развитие индивидуального и группового потенциала предприятия. г) Перенос технократического подхода на практике организации производственных и трудовых процессов, повышение уровня эксплуатации всех составных элементов системы, в т.ч. и «человеческого материала». +
5.	Предпринимательская организационная культура отвечает:

	<p>а) Доктрине научной организации труда. б) Доктрине школы человеческих отношений. в) Доктрине индивидуальной ответственности. + г) Доктрине командного менеджмента.</p>
6.	<p>Бюрократическая организационная культура предполагает, что: а) Работники обеспокоены в основном социальными нуждами. б) Для работников побудительными есть экономический интерес и максимизация личного дохода. + в) Работники интересуются только своими личными целями. г) Большинство работников готовы напряженно трудиться ради достижения целей предприятия, даже если они не соответствуют их личным установкам</p>
7.	<p>Органическая организационная культура предполагает, что: а) На предприятии наблюдается высокий уровень групповой сплоченности. + б) ответственность не приписывается работникам, а принимается ими по желанию. в) Организационная культура предприятия должна контролировать желания работников и максимально нейтрализовать возможные непредвиденные действия. г) Все ответы верны.</p>
8.	<p>Сущность управления человеческими ресурсами заключается в том, что: а) наблюдается перенос технократического подхода на практике организации производственных и трудовых процессов. б) Люди рассматриваются как достояние компании в конкурентной борьбе. + в) наблюдается повышение предпринимательской активности персонала. г) Все ответы не являются верными.</p>
9.	<p>Задачей управления человеческими ресурсами являются: а) Подбор, найм и размещение персонала. б) Оптимизация трудовых отношений. в) Тренинг и развитие человеческих ресурсов. г) Все ответы верны. +</p>
10.	<p>Различия между закрытой и открытой кадровой политикой существуют при: а) Наборе, адаптации, обучении, продвижении, мотивации и стимулирования персонала. + б) Выборе системы оплаты труда и вознаграждения персонала. в) взыскания за нарушение трудовой дисциплины и жалобах на отдельных рабочих. г) Освобождении персонала.</p>
11.	<p>На стадии формирования организации управления персоналом направлены на: а) Привлечение дополнительного персонала. б) Исключение возможности увеличения расходов на оплату труда. в) Организацию освобождения персонала. г) разработку системы управления персоналом. +</p>
12.	<p>При разработке системы и принципов кадровой работы на стадии формирования организации не проводится: а) Выбор и формирование кадровой политики организации. б) Формирование структуры кадровой службы организации. в) Разработка системы поиска и хранения кадровой информации. г) Выбор между ориентацией на функционирование в традиционных условиях и дальнейшим развитием организации.</p>
13.	<p>Штабная структура службы управления персоналом в организации — это: а) Совокупность линейных менеджеров, которые на практике реализуют стратегические направления кадровой работы с персоналом. б) Формирование единого центра управления. в) Формирование соответствующих функциональных подразделений, специализирующихся на тех или иных задачах по управлению персоналом. + г) Все ответы не являются верными.</p>
14.	<p>На стадии роста организации управления персоналом направлены на: а) Привлечение дополнительного персонала, что обусловлено ростом производства и увеличением масштаба предприятия. б) Адаптацию персонала, привлекаемого извне в уже сложившейся на предприятии организационной и корпоративной культуре. в) оптимизацию расходов на персонал. г) Верные ответы «а» и «б». +</p>
15.	<p>. Сложный комплекс предложений, догм, бездоказательно принят всеми членами компании, который определяет общие рамки организационного поведения — это: а) Корпоративная культура компании. +</p>

	<p>б) Организационная культура предприятия. в) Организационная структура предприятия. г) Производственная структура предприятия.</p>
	Выбрать несколько ответов
16.	<p>. Для внутренней кадровой политики характерно: а) невысокие издержки подготовки нужных кадров; б) значительные сроки получения новых кадров; в) риск потери вложений в подготовку сотрудников; г) высокий имидж фирмы на рынке труда.</p>
17.	<p>. В функции менеджера по персоналу относятся: а) Обеспечение целенаправленной слаженной работы всех работников предприятия для достижения поставленных перед ним целей. б) Обеспечение предприятия персоналом соответствующего количества и качества. в) Координирующая функция. г) функция контроля.</p>
18.	<p>Основные цели кадрового менеджмента: а) обеспечение фирмы работниками необходимой численности и состава; б) эффективное использование работников; в) консолидация интересов и целей всех членов фирмы; г) получение прибыли</p>
	Расположить в правильном порядке
19.	<p>7 Из перечисленных авторов – 1.Ф.У.Тейлор, 2.А.Файоль, 3.М.П.Фоллет, 4.Ф.Гилбрет, 5.С.Черчмен, 6.Г.Гант – представителями школы научного управления являются: а) 1, 3, 6; б) 2, 3, 5; в) 2, 4, 6; г) 1, 2, 4; д) 3, 5, 6</p>
20.	<p>Расположите в хронологической последовательности этапы становления кадрового менеджмента: а). доктрина школы человеческих отношений б). доктрина индивидуальной ответственности в) доктрина командного менеджмента. ОТВЕТ а,б,в</p>
	Вставить пропущенное слово или число
21.	<p>Стиль поведения в конфликтной ситуации, характеризующийся активной борьбой индивида за свои интересы, применением всех доступных ему средств для достижения поставленных целей – это: Ответ противоборство, конкуренция;</p>
22.	<p>Совокупность работающих специалистов, устраивающихся на работу, обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства - это Ответ Кадровый потенциал предприятия</p>
23.	<p>Какое количество групп потребностей выделяет теоретическая модель мотивации К. Альдерфера: Ответ: три</p>
24.	<p>Взаимоотношения работника и организации, которые основываются на постепенном приспособлении сотрудников к новым профессиональным, социальным и организационно-экономическим условиям работы – это Ответ адаптация</p>
25.	<p>Осознанное побуждение личности к определенному действию – это: Ответ мотив;</p>
26.	<p>Блага, материальные ценности, на получение которых направлена трудовая деятельность человека – это: Ответ стимулы.</p>

	Задачи на 1-2 действия
27.	Население трудоспособного возраста составляет 80 млн. человек, в том числе неработающие инвалиды I и II групп (Ринв) - 1,2 млн.; работающие подростки (Рмол) - 0,1 млн.; работающие пенсионеры (Рпен) - 4,5 млн. Постановка задачи. Определите численность трудовых ресурсов. Решение Численность трудовых ресурсов (Т) рассчитывается следующим образом: $T = Ртр - Ринв + Рмол + Рпен = 80 - 1,2 - 0,1 - 4,5 = 83,4$ млн. человек. Ответ. Численность трудовых ресурсов составляет 83,4 млн. человек
28.	Численность населения трудоспособного возраста на конец анализируемого года или на начало следующего года (Ртрк) рассчитывается следующим образом: $Ртрк = Ртрн + (Рв - Рп - Nj) = 70 + (2,0 - 1,6 - 0,2) = 70,2$ млн. человек. Ответ. Численность населения трудоспособного возраста на начало следующего года составит 70,2 млн. человек
29.	Фактический валовой национальный продукт (ВНП) составляет 750 млрд. дол., естественный уровень безработицы - 5%, фактический уровень безработицы - 9%. Постановка задачи. Какой объем продукции в стоимостном выражении недопроизведен в стране (коэффициент Оукена 2,5%)? Решение Согласно закону Оукена, превышение фактического уровня безработицы над естественным на 1% влечет за собой отставание фактического объема ВНП от потенциального на 2,5%. В нашем примере фактический уровень безработицы превышает естественный на 4% (9% - 5%), следовательно, фактический объем ВНП отстает от потенциального на 10% (2,5 • 4), что составляет 75 млрд. дол. (750 млрд. • 10%). Ответ. В стране недопроизведено продукции на 75 млрд. дол.
30.	Нормативная трудоемкость изделия 500 нормочасов, фактические затраты труда составили 420 ч. Планом внедрения организационнотехнических мероприятий предусматривается снижение нормативной трудоемкости до 440 ч (при планируемом выполнении норм 110%). Определите, на сколько процентов повысится производительность труда при производстве данного изделия, как изменится уровень выполнения норм. Решение После осуществления мероприятий затраты труда снизятся до 400 ч (420/1,1), следовательно, производительность труда возрастет на 5% $[(420/400)100 - 100]$. До внедрения мероприятий нормы выполнялись на 119% $[(500/420)100]$, после внедрения выполнение норм снизится на 9,2% $[(110/119)100 - 100]$.
31.	Исходные данные и постановка задачи Бригада в составе 24 человек отработала в течение месяца 23 рабочих дня и выпустила 10 тыс. изделий. Нормы выработки при этом были выполнены на 120%. В следующем месяце предполагается в результате улучшения организации труда повысить производительность труда на 5%. Определите, какая была нормативная и фактическая трудоемкость изделия в истекшем месяце, сколько изделий будет выпущено в следующем месяце и каковы при этом окажутся плановая трудоемкость изделия и процент выполнения норм при том же количестве отработанных часов. Решение Фактическая трудоемкость изделия равна $(24 \cdot 23 \cdot 8)/10\ 000 = 0,44$ ч, нормативная трудоемкость - $0,44 \cdot 12 = 0,52$ ч; в следующем месяце будет выпущено $10\ 000 \cdot 1,05 = 10\ 500$ изделий; плановая трудоемкость составит $(24 \cdot 23 \cdot 8)/10\ 500 = 0,42$ ч; норма будет выполняться на 123% $[(0,52/0,42)100]$.
32.	За счет обновления оборудования выработка продукции на одного рабочего повысится в планируемом периоде с 60 тыс. до 64 тыс. руб. в год. Объем выпущенной продукции составит при этом 120 млн. руб. Каковы окажутся рост производительности труда и экономия рабочей силы? Решение При базисной выработке численность рабочих составляла: $120\ 000\ 000/60\ 000 = 2000$ человек; при повышении производительности труда она составит: $120\ 000\ 000/64\ 000 = 1562$ человека; экономия рабочей силы: $2000 - 1562 = 438$ человека; производительность труда возрастет на 6,6% $[(64\ 000/60\ 000) 100]$.
33.	В истекшем году технологическая трудоемкость продукции составила 3500 тыс. нормо-часов, фонд рабочего времени 220 дней по 8 ч, нормы в среднем выполнялись на 120%. Численность вспомогательных рабочих в основных цехах составляла 15% численности основных рабочих. Во вспомогательных цехах трудятся 50% от числа рабочих основных цехов. Рабочие составляют 70% численности всего промышленнопроизводственного персонала. В планируемом периоде предполагается в результате осуществления организационно-технических мероприятий снизить трудоемкость на 6%. Определите, какой должна быть численность рабочих на предприятии в планируемом периоде. Решение Нормативная трудоемкость в планируемом периоде составит: $3\ 500\ 000 \cdot 0,94 = 3\ 290\ 000$ нормо-часов; численность основных рабочих: $3\ 290\ 000/(220 \cdot 8 \cdot 1,2) = 1557$; численность рабочих основных цехов: $1557 \cdot 1,15 = 1792$ человека; численность рабочих вспомогательных цехов: $1792 \cdot 0,5 = 896$ человек; общая численность рабочих: $1792 + 896 = 2688$ человек; численность всего персонала $2688/0,7 = 3840$ человек.
34.	В планируемом периоде предполагается увеличить объем выпускаемой продукции на 10%, производительность труда - на 6%, среднюю заработную плату - на 4%. Рассчитайте плановый

	фонд заработной платы, если в базисном периоде объем продукции составлял 180 млн. руб., а фонд заработной платы - 40 млн. руб. Решение Удельный вес заработной платы в объеме выпущенной продукции равен 22% [(40/180)100]; соотношение роста производительности труда и заработной платы в планируемом периоде составит: $1,04/1,06 = 0,981$; удельный вес заработной платы в планируемом периоде: $22 \cdot 0,981 = 21,6\%$; фонд заработной платы 42 786 тыс. руб. [(180 000 000 - 1,1 - 21,6)/100].
--	---

3.2 Собеседование (вопросы для зачета и экзамена)

3.2.1 Вопросы для зачета

ПКв 1 - Способность выполнять работу по созданию, модификации и сопровождению информационных систем, автоматизирующих задачи организационного управления и бизнес-процесса

№ задания	Формулировка вопроса
35.	Дайте определение понятия «информационное обеспечение службы управления персоналом».
36.	Каковы критерии оценки качества информации?
37.	Приведите примеры первичной информации
38.	Перечислите возможности АРМ «Кадры».
39.	Какие модули включает ИС по кадрам?
40.	кажите пути повышения качества информационного обеспечения управления персоналом
41.	Дайте определение понятий «персональные данные», «конфиденциальность персональных данных». Назовите закон, обеспечивающий защиту прав и свобод гражданина при обработке его персональных данных.
42.	Что составляет основу технического обеспечения системы управления персоналом?
43.	Укажите основные требования к комплексу технических средств системы управления персоналом.
44.	Каковы особенности автоматических систем управления первого, второго и третьего этапа развития?
45.	Назовите характеристики, на основе которых может быть проанализирован каждый пакет прикладных программ (ППП).
46.	Сделайте краткий обзор пакетов прикладных программ по управлению персоналом
47.	Дайте определение понятия «автоматизированное рабочее место кадровика».
48.	Назовите основные задачи модуля «Расчет заработной платы». Ответ
49.	Как осуществляется расчет с сотрудниками организации?
50.	Перечислите задачи управления персоналом, которые решаются при автоматизации учетно-аналитических кадровых задач
51.	Из каких частей состоит алгоритм обработки информации об увольнении?
52.	Что в управлении персоналом понимается под потоком информации?
53.	Назовите известные вам HRSM.
54.	Через какие формальные процедуры сотрудники ОК фиксируют нарушения трудовой дисциплины?
55.	Перечислите основные подсистемы автоматизированной информационной системы управления персоналом.
56.	Сформулируйте основные задачи управления персоналом

3.2 Кейс-задания

ПКв 1 - Способность выполнять работу по созданию, модификации и сопровождению информационных систем, автоматизирующих задачи организационного управления и бизнес-процесса

№ задания	Формулировка вопроса
57.	Располагая основными характеристиками стратегии организации, следует сформулировать основные элементы стратегии управления персоналом. Однако обе эти стратегии не являются обособленными, автономными в содержательном плане. Стратегия управления персоналом реализуется службой управления персоналом и линейными руководителями как органичная часть общей стратегии организации. Стратегия организации и стратегия управления персоналом разрабатываются как единое целое, поэтому специалисты службы управления персоналом вовлечены в разработку стратегии организации. Ведь именно персоналу предстоит, во-первых, реализовать ту или иную стратегию организации по всем ее

	составляющим, во-вторых, испытать обоснованность и продуктивность избранной стратегии на себе. Используя описания названных стратегий и составных элементов технологии управления персоналом, охарактеризуйте соответствующие стратегии управления персоналом.
58.	На ряде предприятий стараются сделать так, чтобы командой, ответственной за будущее предприятия, чувствовало себя не только высшее руководство завода. На заводе «Алмаз», например, придумали такую вещь, как «команда 500» – это 500 кадровых работников, элита предприятия, которая ни при каких обстоятельствах не будет сокращаться. У членов «команды» будет более высокая зарплата, дополнительные социальные льготы, своя форма спецовок и удостоверений-пропусков. А уже вокруг элиты будут набираться «наемные» работники и простые рабочие, и инженеры, численность которых будет регулироваться в зависимости от загрузки предприятия. Тех из «наемных», кто будет этого заслуживать, со временем переведут в «команду». Контрольные вопросы 1. Оцените преимущества введения системы формирования кадрового ядра компании. 2. Как можно усовершенствовать приведенную систему сохранения кадрового ядра предприятия? 3. По каким критериям вы бы предложили производить отбор в «команду 500»
59.	Ситуация 1 Ирина В. работает в должности зам. директора отдела маркетинга в компании «СВ», специализирующейся на выпуске новых строительных материалов. Это частная организация и подбор персонала контролирует непосредственный собственник. Ирине 35 лет, она не замужем, и все силы отдает работе, постоянно повышает свою квалификацию. За 5 лет, которые она проработала в компании, в отделе сменилось множество руководителей. Примерно каждые полгода приходил новый директор «со стороны». Смена руководства в основном происходила по инициативе собственника, недовольного директором отдела. Все новые директора имели разный профиль образования и были разного возраста. Несмотря на то, что Ирина остается самым опытным сотрудником в отделе, знающим специфику работы данной компании, она не надеется на повышение в должности, объясняя это тем, что она женщина и поэтому ей труднее получить эту должность. Все отчеты и аналитические материалы, сделанные ей, служат отчетами всего отдела. Как квалифицированный специалист она понимает, что баланс между затрачиваемыми усилиями и получаемым вознаграждением нарушается. Ее неудовлетворенность подкрепляется тем, что ее 14 заслуг остаются незамеченными, новые руководители не успевают оценить сотрудников. Она подумывает о смене работы и несколько раз имела беседу с собственником. Для того, чтобы сохранить ценного специалиста, эпизодически ей выплачивают премии, повысили зарплату. Под руководством нового директора отдела Ирина начала замалчивать часть проанализированной информации и стремится эффективно подать ее на общеорганизационных совещаниях и переговорах. Контрольные вопросы 1. Какая проблема существует в компании? 2. С какими проблемами сталкивается новый руководитель отдела маркетинга? Что он чувствует? 3. Какая дополнительная информация требуется, чтобы лучше понять ситуацию? 4. Эффективно ли выстроена система мотивации персонала на предприятии? 5. Какова специфика подбора кадров на предприятии? В чем достоинства и недостатки такой системы? 6. Какие меры по улучшению работы отдела маркетинга можно порекомендовать?
60.	Успехи компании «Sony» во многом связаны с тем, что управляющие обладают способностью к сотрудничеству. В компании уважается мнение разных людей, разные мнения позволяют находить истину и развивать компанию. Работники стремятся постоянно вносить рационализаторские предложения, которые всячески поощряются. В фирме в среднем на одного работника приходится до 10 рационализаторских предложений в год. В последний день рабочей недели красивая молодая сотрудница компании (прическу и маникюр ей делает приглашенный за счет фирмы стилист) в праздничной одежде разносит конверты с премиями за рационализаторские предложения, причем премии получают и те сотрудники, идеи которых были отвергнуты. Такой подход, как полагает руководство компании, к поощрению инновационного мышления персонала является важным звеном системы мотивации компании. Контрольные вопросы 1. В любой ли компании применима данная система мотивации? Почему? 2. В каких компаниях она более приемлема? 3. По каким критериям вы бы предложили дифференцировать вознаграждение сотрудников?
61.	Компания «Декстер» была приобретена другой, более молодой и динамичной компанией. Как это часто бывает в подобных случаях, новые владельцы столкнулись с принципиальной разницей в корпоратив- 24 ной культуре. На встречу, посвященную слиянию, сотрудники «Декстера» пришли в темных костюмах, белых рубашках, галстуках и черных ботинках и сели по одну сторону стола. По другую сторону стола расположились менеджеры новой компании, одетые в джинсы, цветные майки и кроссовки. У нового генерального директора длинные волосы были завязаны хвостом. По признанию старого директора компании «Декстер», он и его коллеги почувствовали себя людьми из прошлого века. И не удивительно, что двум сторонам было крайне трудно найти общий язык. Для этого были приглашены специалисты в

	<p>области кадрового консультирования. Их задача состояла в подробном исследовании стиля управления и культуры новой компании, чтобы помочь бывшим сотрудникам «Декстера» приспособиться к переменам в стиле работы. По оценке компании DBM, обычно сотрудники организации, условно распределяются на следующие группы в следующей пропорции: 20% – фундаменталисты, 20 % – новаторы и 60% – хамелеоны. В условиях перехода эксперты особое внимание рекомендуют уделить хамелеонам. Контрольные вопросы 1. Как провести диагностику существующей ситуации? Какую информацию необходимо получить о персонале компании «Декстер»? 2. Какие этапы исследования вы бы выделили? 3. Сформируйте предложения по адаптации персонала.</p>
62.	<p>С 4 сентября на должности с испытательным сроком были зачислены машинистка, главный бухгалтер, шофер и диспетчер. Для главного бухгалтера в приказе было оговорено, что итоги испытательного срока будут определены после сдачи им баланса за 4-й квартал, о чем была дана расписка. Остальные принимались на работу с испытательным сроком на три месяца. Диспетчер с 11 по 19 сентября находился на больничном. В связи с неудовлетворительными результатами испытаний машинистка была уволена через шесть дней после начала работы, а главный бухгалтер – с 21 октября. Контрольные вопросы: 1. Правильно ли работодатель определил срок испытания при приеме на работу? 2. Когда истекает срок испытания у диспетчера с учетом времени его болезни? 3. Имел ли право работодатель уволить машинистку до истечения срока испытания и требовалось ли при этом согласие профкома? 4. Выплачивается ли пособие по временной нетрудоспособности при болезни в период испытания?</p>
63.	<p>Петров был принят на работу в школу в качестве кочегара с 1 октября на период отопительного сезона. С 4 мая следующего года администрация уволила его в связи с окончанием сезонной работы. Увольнение Петрова произведено администрацией без согласования с местным комитетом профсоюза, а также без выплаты выходного пособия и денежной компенсации за неиспользованный отпуск. Контрольные вопросы 1. Какие работы считаются сезонными, какова их продолжительность? 2. Каковы права и обязанности рабочих и служащих, принимаемых на сезонные работы? 3. Считается ли Петров сезонным работником? 4. Какие нарушения трудового законодательства допустила администрация при увольнении Петрова?</p>
64.	<p>Поссорившись с одним из своих коллег по работе, Шатров подал заявление об увольнении по собственному желанию. На другой день был издан приказ об увольнении Шатрова «по соглашению сторон». Когда Шатров узнал об этом, он потребовал свое заявление обратно. Администрация возражала, так как увольнение уже произведено, по ее мнению, законно. Контрольные вопросы 1. Каковы общие основания прекращения трудового договора?</p>
65.	<p>В связи с реорганизацией предприятия приказом директора бухгалтер Ломов без его согласия назначен на должность главного бухгалтера с окладом на 2000 руб. в месяц выше прежнего. Контрольные вопросы 1. Что считается переводом на другую работу? 2. Может ли работодатель назначить Ломова на должность главного бухгалтера предприятия без его согласия, и имеет ли здесь значение увеличение заработка?</p>
66.	<p>Экономист Серов отсутствовал на работе без уважительной причины 15 и 16 марта. 25 апреля Серов уволен за прогул без уважительной причины. Контрольные вопросы: 1. Что является прогулом без уважительной причины? 2. Какие нарушения допущены администрацией при увольнении Серова? Может ли он быть восстановлен на работе?</p>
67.	<p>Инженер Семенов 20 мая подал заявление об увольнении по собственному желанию. Через 10 дней он передумал и попросил вернуть ему заявление об увольнении. Семенову отказали в этом, так как на его должность приглашен в порядке перевода из другой организации Петров. Контрольные вопросы: 1. В каком порядке производится увольнение по собственному желанию? 2. Прав ли работодатель по условиям задачи?</p>
68.	<p>Хитрова была принята на завод с 5 января на временную работу сроком на четыре месяца для замены нормировщицы Евсеевой, которая ушла в отпуск по беременности и родам. После окончания этого отпуска Евсеева получила дополнительно шестимесячный отпуск по уходу за ребенком. В общей сложности Хитрова заменяла Евсееву непрерывно 10 месяцев. По возвращении Евсеевой на работу Хитрова была уволена без выплаты выходного пособия и компенсации за отпуск как временный работник. Контрольные вопросы 1. Какова продолжительность временной работы? 2. Правильно ли работодатель отказал Хитровой в выплате выходного пособия и компенсации за отпуск?</p>
69.	<p>Молодая российская фирма занимается дистрибьюцией и розничной торговлей парфюмерией. За три года фирма выросла от двух человек в крупный холдинг, состоящий из пяти компаний. Издержками столь бурного роста стали крайне низкая регламентация рабочих процессов, отставание количества работающих в компании сотрудников от ее реальных потребностей, хроническая перегруженность персонала, сбой в работе, резкое ухудшение эмоциональной</p>

	обстановки и корпоративной дисциплины. Контрольные вопросы 1. Какие требования к персоналу востребованы в новых условиях? Предложите перечень компетенций. 2. Какие конфликты могут возникнуть в организации в условиях интенсивного роста? Можно ли их избежать? 3. Предложите меры по совершенствованию системы управления персоналом в условиях бурного роста. Выработайте рекомендации с учетом новых требований по показателям: а) развитие сотрудников; б) стимулирование инновативной деятельности персонала; в) ориентация на качество работы; г) разрешение конфликтов.
--	--

3.2 Реферат

ПКв 1 - Способность выполнять работу по созданию, модификации и сопровождению информационных систем, автоматизирующих задачи организационного управления и бизнес-процесса

№ задания	Формулировка вопроса
70.	Основные этапы развития информационных технологий управления персоналом
71.	PeopleForce
72.	1С:Зарплата и управление персоналом,
73.	Система управления персоналом Bitcorp
74.	SolaraddVisor
75.	Система управления персоналом BeeHive
76.	Информационные системы в управлении персоналом
77.	Автоматизация управления персоналом

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

Процедуры оценивания в ходе изучения дисциплины знаний, умений и навыков, характеризующих этапы формирования компетенций, регламентируются положениями:

П ВГУИТ 2.4.03 Положение о курсовых, экзаменах и зачетах

П ВГУИТ 4.1.02 Положение о рейтинговой оценке текущей успеваемости

Теория управления персоналом [Электронный ресурс] : Задания и методические указания для самостоятельной работы обучающихся по направлению подготовки 09.03.02. Информационные системы и технологии / Воронеж. гос. ун-т инж. технол. ; сост. О.Г. Стукало, М.В. Филатова. Воронеж : ВГУИТ, 2022. 31 с. URL : <https://education.vsu.ru>

Теория управления персоналом [Электронный ресурс] : Задания и методические указания для практических занятий обучающихся по направлению подготовки 09.03.02. Информационные системы и технологии / Воронеж. гос. ун-т инж. технол. ; сост. О.Г. Стукало, М.В. Филатова. Воронеж : ВГУИТ, 2021. 31 с. URL : <https://education.vsu.ru>

Для оценки знаний, умений, навыков обучающихся по дисциплине применяется рейтинговая система. Итоговая оценка по дисциплине определяется на основании определения среднеарифметического значения баллов по каждому заданию.

5. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания для каждого результата обучения по дисциплине

Результаты обучения по этапам формирования компетенций	Предмет оценки (продукт или процесс)	Показатель оценивания	Критерии оценивания сформированности компетенций	Шкала оценивания	
				Академическая оценка или баллы	Уровень освоения компетенции
ПКв 1 - Способность выполнять работу по созданию, модификации и сопровождению информационных систем, автоматизирующих задачи организационного управления и бизнес-процесса					
Знает	сущность теорию управления персоналом, программные комплексы по управлению персоналом	Результаты тестирования	Обучающимся даны правильные ответы менее чем на 59,99 % всех тестовых вопросов	Неудовлетворительно	Не освоена / недостаточный
			Обучающимся даны правильные ответы на 60-74,99% всех тестовых вопросов	Удовлетворительно	Освоена / базовый
			Обучающимся даны правильные ответы на 75-84,99% всех тестовых вопросов	Хорошо	Освоена / повышенный
			Обучающимся даны правильные ответы на 85-100% всех тестовых вопросов	Отлично	Освоена / повышенный
		Собеседование (зачет / экзамен)	Обучающийся обладает частичными и разрозненными знаниями, только некоторые из которых может связывать между собой	Неудовлетворительно	Не освоена / недостаточный
			Обучающийся обладает минимальным набором знаний, необходимым для системного взгляда на изучаемый объект	Удовлетворительно	Освоена / базовый
			Обучающийся обладает набором знаний, достаточным для системного взгляда на изучаемый объект	Хорошо	Освоена / повышенный
			Обучающийся обладает системным взглядом на изучаемый объект	Отлично	Освоена / повышенный
Умеет	применять современные программные комплексы по управлению персоналом, работать в контуре программ управления персоналом и заработная плата	реферат	Обучающийся не владеет умениями выполнения заданий; не демонстрирует умений, предусмотренных планируемыми результатами обучения	Неудовлетворительно	Не освоена / недостаточный
			Обучающийся испытывает затруднения при выполнении заданий по алгоритму; демонстрирует минимальный набор умений, предусмотренных планируемыми результатами обучения	Удовлетворительно	Освоена / базовый
			Обучающийся выполняет задания с использованием алгоритма решения, при выполнении допускает незначительные ошибки и неточности, формулирует выводы; демонстрирует умения, предусмотренные планируемыми результатами обучения	Хорошо	Освоена / повышенный
			Обучающийся выполняет задания, формируя алгоритм решения, при выполнении не допускает ошибок и неточностей, формулирует выводы; демонстрирует умения, предусмотренные	Отлично	Освоена / повышенный

			планируемыми результатами обучения		
Владеет	навыками пользования современными программами по управлению персоналом	Кейс-задание	Обучающийся не владеет умениями выполнения заданий; не демонстрирует умений, предусмотренных планируемыми результатами обучения	Неудовлетворительно	Не освоена / недостаточный
			Обучающийся испытывает затруднения при выполнении заданий по алгоритму; демонстрирует минимальный набор умений, предусмотренных планируемыми результатами обучения	Удовлетворительно	Освоена / базовый
			Обучающийся выполняет задания с использованием алгоритма решения, при выполнении допускает незначительные ошибки и неточности, формулирует выводы; демонстрирует умения, предусмотренные планируемыми результатами обучения	Хорошо	Освоена / повышенный
			Обучающийся выполняет задания, формируя алгоритм решения, при выполнении не допускает ошибок и неточностей, формулирует выводы; демонстрирует умения, предусмотренные планируемыми результатами обучения	Отлично	Освоена / повышенный