

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования_
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского»**

Институт экономики

УТВЕРЖДЕНО

решением Ученого совета ННГУ

протокол № 10 от 02.12.2024 г.

Рабочая программа дисциплины

Обеспечение функционирования систем управления персоналом

Уровень высшего образования
Магистратура

Направление подготовки / специальность
38.04.03 - Управление персоналом

Направленность образовательной программы
Управление персоналом

Форма обучения
очная, заочная

г. Нижний Новгород

2025 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.01 Обеспечение функционирования систем управления персоналом относится к части, формируемой участниками образовательных отношений образовательной программы.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства	
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	Для текущего контроля успеваемости	Для промежуточной аттестации
ПК-3: Способен администрировать работу с персоналом, готовить управленческие документы, осуществлять мониторинг выполнения поставленных задач	ИПК-3.1: Понимает современную систему управления персоналом, выстраивает администрирование работы с персоналом в соответствии с современными научными разработками и эффективной практикой управления ИПК-3.2: Организует и проводит мероприятия по управлению персоналом, готовит для их обеспечения соответствующие нормативные документы ИПК-3.3: Проводит мониторинг выполнения задач по управлению персоналом на основании регламентирующих документов, оценивает результаты	ИПК-3.1: Знать методы анализа функционирования системы управления персоналом организации Уметь разрабатывать философию и концепцию управления персоналом Владеть навыками эффективной реализации современных технологий управления персоналом организации, методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом ИПК-3.2: Знать принципы построения систем управления персоналом Уметь разрабатывать эффективные системы функционирования управления персоналом Владеть навыками выявления ошибок при проведении анализа планов по развитию системы управления персоналом в организации ИПК-3.3: Знать основы построения систем управления	Тест	Зачёт: Кейс-задача

		<p>персоналом</p> <p>Уметь разрабатывать проекты в сфере управления персоналом, оценивать вклад службы управления персоналом в достижение целей организации на основе современных методов</p> <p>Владеть методами анализа текущей ситуации и планов организации</p>		
<p>ПК-4: Способен выполнять функции управления персоналом на основе планов организации</p>	<p>ИПК-4.1: Понимает принципы планирования управления персоналом в организациях</p> <p>ИПК-4.2: Анализирует выполнение функций управления персоналом по критериям качества и эффективности</p> <p>ИПК-4.3: Выполняет функции по управлению персоналом в соответствии с планами организации</p>	<p>ИПК-4.1:</p> <p>Знать современные технологии управления персоналом</p> <p>Уметь разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации</p> <p>Владеть навыками оценки состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета</p> <p>ИПК-4.2:</p> <p>Знать методы оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом</p> <p>Уметь разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации</p> <p>Владеть методами документационного оформления кадровой политики и кадрового планирования</p> <p>ИПК-4.3:</p> <p>Знать этапы проектирования кадровой политики</p> <p>Уметь выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации,</p>	<p>Тест</p>	<p>Зачёт: Доклад-презентация</p>

		находить пути их решения Владеть методами разработки и внедрения систем адаптации, оценки и развития персонала организации		
--	--	---	--	--

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная	заочная
Общая трудоемкость, з.е.	2	2
Часов по учебному плану	72	72
в том числе		
аудиторные занятия (контактная работа):		
- занятия лекционного типа	8	4
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	24	8
- КСР	1	1
самостоятельная работа	39	55
Промежуточная аттестация	0 Зачёт	4 Зачёт

3.2. Содержание дисциплины

(структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий)

Наименование разделов и тем дисциплины	Всего (часы)		в том числе							
			Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них						Самостоятельная работа обучающегося, часы	
	ОФ	ЗФ	ОФ	ЗФ	ОФ	ЗФ	ОФ	ЗФ		
Тема 1. Система управления персоналом.	11	9.5	1	0.5	4	1	5	1.5	6	8
Тема 2. Компетентностный подход как основа системы управления персоналом.	12	11	2	1	4	2	6	3	6	8
Тема 3. Служба управления персоналом.	11	10.5	1	0.5	4	1	5	1.5	6	9
Тема 4. Формирование службы управления персоналом.	13	11.5	2	0.5	4	1	6	1.5	7	10
Тема 5. Руководство службой управления персоналом. а результатов деятельности подразделений управления персоналом	12	13	1	1	4	2	5	3	7	10
Тема 6. Эффективность службы управления персоналом.	12	11.5	1	0.5	4	1	5	1.5	7	10

Аттестация	0	4								
КСР	1	1					1	1		
Итого	72	72	8	4	24	8	33	13	39	55

Содержание разделов и тем дисциплины

Тема 1. Система управления персоналом.

Современные подходы к управлению персоналом. Управление персоналом как институт. Управление персоналом как система. Подсистемы системы управления персоналом. Функционирование системы управления персоналом. Цели и задачи системы управления персоналом. Содержание основных видов деятельности в системе управления персоналом. Модели управления персоналом. Эффективность системы управления персоналом.

Тема 2. Компетентностный подход как основа системы управления персоналом.

Сущность управления компетенциями персонала организации. Мировая практика применения компетентностного подхода в системе управления персоналом. Оценка компетенций. Развитие компетенций. Компетенции специалистов службы управления персоналом. Развитие компетенций специалистов службы управления персоналом.

Тема 3. Служба управления персоналом.

Служба управления персоналом как организационное подразделение. Организация деятельности службы управления персоналом. Функции и роли службы управления персоналом. Служба управления персоналом на различных стадиях жизненного цикла организации.

Тема 4. Формирование службы управления персоналом.

Принципы построения службы управления персоналом. Формирование организационной структуры службы управления персоналом. Документы, регламентирующие деятельность службы управления персоналом. Документационное обеспечение службы управления персоналом. Регламентация труда специалистов службы управления персоналом.

Тема 5. Руководство службой управления персоналом.

Принципы руководства службой управления персоналом. Планирование деятельности службы управления персоналом. Проведение совещаний по управлению персоналом. Принятие решений в системе управления персоналом.

Тема 6. Эффективность службы управления персоналом.

Понятие эффективности. Показатели эффективности. Оценка эффективности работы подразделений организации. Эффективность реализации функций управления персоналом. Эффективность системы управления персоналом. Оценка экономической эффективности службы управления персоналом. Оценка социальной эффективности службы управления персоналом. Повышение эффективности работы служб управления персоналом. Бенчмаркинг как инструмент повышения эффективности управления персоналом. Применение функционально-стоимостного анализа в совершенствовании деятельности служб управления персоналом.

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа обучающихся включает в себя подготовку к контрольным вопросам и заданиям для текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведенным в п. 5.

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используются:

Электронные курсы, созданные в системе электронного обучения ННГУ:

Обеспечение функционирования систем управления персоналом, .

5. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

5.1 Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости с указанием критериев их оценивания:

5.1.1 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ПК-3:

1) Нормальная продолжительность рабочего времени:

а) не может превышать 40 часов в неделю

б) не может быть менее 40 часов в неделю

в) должна быть равной 40 часам в неделю

г) Трудовым кодексом Российской Федерации не установлена

2) В случае, если сотрудник организации работает на условиях неполного рабочего времени, продолжительность его ежегодного основного оплачиваемого отпуска:

а) уменьшается – при условии, если сотрудник работает меньше на два часа в день б) уменьшается – при условии, если сотрудник работает меньше на четыре часа в день

в) уменьшается независимо от соблюдения указанных выше (в пунктах «а», «б») условий

г) не изменяется и является такой же, как если бы сотрудник работал на условиях полного рабочего дня

3) Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню (за исключением непрерывно действующих организаций и отдельных видов работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы):

а) уменьшается на один час – при условии, если руководителем организации издано соответствующее распоряжение;

б) уменьшается на один час – при условии согласования работниками с их непосредственными руководителями возможности работы на один час меньше

в) уменьшается на один час независимо от соблюдения указанных выше (в пунктах «а», «б») условий

г) не изменяется и является такой же, как и продолжительность любого иного рабочего дня

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ПК-4:

1. Какое направление работы с кадрами доминирует на тактическом уровне управления персоналом?

1. Планирование приема персонала

2. Долгосрочное планирование

3. Разработка и контроль за реализацией кадровой политики

2. Какое направление работы с кадрами доминирует на стратегическом уровне управления персоналом?

1. Кадровая работа

2. Расстановка персонала

3. Разработка и контроль за реализацией кадровой политики

4. Управление оплатой труда

3. Задачи управления человеческими ресурсами:

1. Подбор, наем и размещение персонала.

2. Оптимизация трудовых отношений.

3. Тренинг и развитие человеческих ресурсов.

4. Все ответы верны.

Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Более 56% правильных ответов
не зачтено	Менее 56% правильных ответов

5.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине при промежуточной аттестации

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатор достижения компетенций)	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено		зачтено				
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.

	знаний вследствие отказа обучающегося от ответа		много негрубых ошибок	подготовки . Допущено несколько негрубых ошибок	подготовки . Допущено несколько несущественных ошибок	подготовк и. Ошибок нет.	
<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки	Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельным и несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие базовых навыков. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторым и недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторым и недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

Шкала оценивания при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне выше предусмотренного программой
	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично».
	очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо».
	удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».

	плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»
--	--------------	---

5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации с указанием критериев их оценивания:

5.3.1 Типовые задания (оценочное средство - Кейс-задача) для оценки сформированности компетенции ПК-3

Вы – менеджер по персоналу в производственной компании. Главный инженер в Вашей организации работает уже 4 месяца и до сих пор не подписывает Трудовой договор по причине несоответствия должностной инструкции, на основании которой он работает, его реальным обязанностям. Сотрудник требует переделать Должностную инструкцию. Ваше руководство не согласно с его решением. Предлагает Вам самостоятельно решить этот вопрос. Что Вы предпримите в данном случае?

Критерии оценивания (оценочное средство - Кейс-задача)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Студент демонстрирует знание теоретического материала, в полной мере понимает суть проблемы. Основные требования к заданию выполнены. В принципе способен предложить альтернативные варианты решения проблемы.
не зачтено	Студент не обладает знанием в требуемом объеме теоретического материала, не способен аргументированно излагать свою позицию, не видит альтернативных вариантов разрешения проблемной ситуации, не может последовательно изложить суть решения.

5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Доклад-презентация) для оценки сформированности компетенции ПК-4

1. Организация работы службы управления персоналом конкретной организации.
2. Место менеджера в системе управления персоналом.
3. Методы измерения результатов деятельности подразделений управления персоналом.
4. Методы расчета результатов и затрат, связанных с совершенствованием управления персоналом.
5. Кадровый резерв: проблемы, методы и перспективы.
6. Искусственный интеллект в управлении персоналом
7. Риски использования искусственного интеллекта в управлении персоналом
8. Инструменты искусственного интеллекта для HR

Критерии оценивания (оценочное средство - Доклад-презентация)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Студент демонстрирует знание теоретического материала, в полной мере понимает суть проблемы. Основные требования к заданию выполнены. В принципе способен предложить альтернативные варианты решения проблемы.
не	Студент не обладает знанием в требуемом объеме теоретического материала, не способен

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	аргументированно излагать свою позицию, не видит альтернативных вариантов разрешения проблемной ситуации, не может последовательно изложить суть решения.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

Основная литература:

1. Кибанов Ардальон Яковлевич. Управление персоналом организации : Учебник / Государственный университет управления; ЗАКРЫТ Уникум-ГУУ. - 4. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2023. - 695 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-003671-7. - ISBN 978-5-16-100653-5., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=837877&idb=0>.
2. Кибанов Ардальон Яковлевич. Управление персоналом организации: Практикум : Учебное пособие / Государственный университет управления. - 2. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2022. - 365 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-016092-4. - ISBN 978-5-16-102209-2., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=832425&idb=0>.
3. Одегов Ю. Г. Управление персоналом / Одегов Ю. Г., Руденко Г. Г. - 2-е изд. ; пер. и доп. - Москва : Юрайт, 2022. - 467 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/488798> (дата обращения: 05.01.2022). - ISBN 978-5-9916-8710-2 : 1399.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=788633&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Горелов Н. А. Управление человеческими ресурсами: современный подход : учебник и практикум / Н. А. Горелов, Д. В. Круглов, О. Н. Мельников ; под редакцией Н. А. Горелова. - Москва : Юрайт, 2023. - 270 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-00650-6. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=843866&idb=0>.
2. Исаева О. М. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум / О. М. Исаева, Е. А. Припорова. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2023. - 178 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-14873-2. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=843879&idb=0>.
3. Кибанова Л.Н. Управление персоналом : Учебное пособие / Л.Н. Кибанова, А.Я. Кибанов. - Москва : КноРус, 2024. - 201 с. - Режим доступа: book.ru. - ISBN 978-5-406-13401-6., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=901226&idb=0>.

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины):

1. Официальный сайт журнала «KADROVIK.RU» [Электронный ресурс]. – URL : www.kadrovik.ru
2. Официальный сайт журнала «Управление персоналом» [Электронный ресурс]. – URL : <http://www.top-personal.ru/magazines.html>
3. Официальный сайт журнала «Кадровая служба и управление персоналом предприятия» [Электронный ресурс]. – URL : <http://delo-press.ru/magazines/staff/>

4. Официальный сайт журнала «Служба кадров и персонал» [Электронный ресурс]. – URL : <http://http://www.otiss.ru/slujba.html>
5. Официальный сайт журнала «Кадровые решения» [Электронный ресурс]. – URL : <http://http://www.hotjob.ru/blog/1727.html>

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению подготовки/специальности 38.04.03 - Управление персоналом.

Автор(ы): Буреева Наталья Николаевна, кандидат физико-математических наук, доцент.

Заведующий кафедрой: Бедный Александр Борисович, кандидат социологических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 12.11.2024, протокол № №5.