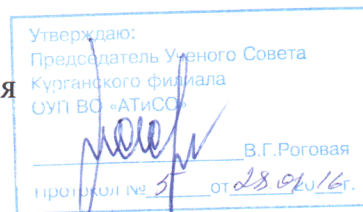


Образовательное учреждение профсоюзов
высшего образования
«Академия труда и социальных отношений»
Курганский филиал

Кафедра экономики и управления



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Инжиниринг и реинжиниринг трудовых процессов

Направление подготовки: 38.03.03 «Управление персоналом»

Форма обучения: _____ очная

Цикл дисциплин: _____ Б1.В.ДВ.8.2

Трудоемкость дисциплины (з.е./ ч.) 5 / 180

Вид учебной работы	Часы	Семестры							
		1 курс		2 курс		3 курс		4 курс	
		1	2	3	4	5	6	7	8
Аудиторные занятия (всего), в том числе:	54							54	
Лекции	36							36	
Лабораторные работы									
Практические занятия: Из них: текущий контроль (тестирование, коллоквиум) (ТК)	18							18	
% интерактивных форм обучения от аудиторных занятий по дисциплине	30%							30%	
Самостоятельная работа (всего), в том числе:	90							90	
Курсовая работа: (КР)	+							+	
Курсовой проект: (КП)	-							-	
Контрольная работа	-							-	
Вид промежуточной аттестации (экзамен):	Экзамен, 36							Экзамен, 36	
Общая трудоемкость дисциплины час зач. ед.	180 / 5							180 / 5	

СВЕДЕНИЯ ОБ ИЗМЕНЕНИЯХ В РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ

Рабочая программа утверждена на 20 15 / 20 16 учебный год со следующими изменениями:

Программа переработана }
связи с примечаниями } 9110С по
38.03.03 "Управление персоналом"

Протокол заседания кафедры № 6 от « 11 » февраля 2016 г.
Заведующий кафедрой

Алексин / Фигурин А.Р.

Рабочая программа утверждена на 20 16 / 20 17 учебный год со следующими изменениями:

Программа пересмотрена и утверждена
на 2016-2017 учебный год
в связи с изменением списка рекоменду-
емой литературы

Протокол заседания кафедры № 1 от « 30 » августа 2016 г.
Заведующий кафедрой

Александр А.В. / Алексин

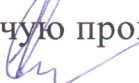
Рабочая программа утверждена на 20 / 20 учебный год со следующими изменениями:

Протокол заседания кафедры № от « » 20 г.
Заведующий кафедрой

/ /

Рабочая программа составлена:

- с учётом требований Федерального Государственного образовательного стандарта высшего образования к минимуму содержания и уровню подготовки выпускников по направлению 38.03.03 «Управление персоналом»;
- на основании учебного плана подготовки бакалавров по данному направлению.

Рабочую программу разработал: к.э.н., доцент

_____/С.Н. Сафонов/

Программа утверждена на заседании кафедры
Протокол № 6 от «14» февраля 2016 г.

Заведующий кафедрой  / Дудник А.В. /

1 Место дисциплины в структуре ООП ВО:

Дисциплина «Инжиниринг и реинжиниринг трудовых процессов» относится к профессиональному циклу подготовки по направлению 38.03.03 «Управление персоналом», входит в его вариативную часть.

Знание теоретических аспектов дисциплины «Инжиниринг и реинжиниринг трудовых процессов», а также полученные навыки систематизации информации, касающейся деятельности в сфере управления персоналом, необходимы для глубокого понимания содержания следующих изучаемых дисциплин: «Моделирование в управлении персоналом», «Организация управленческого труда», «Менеджмент качества в управлении персоналом». Также дисциплина тесно связана с таким предметом как «Управление персоналом организации».

2 Цели и задачи освоения дисциплины

Целью дисциплины является формирование у студентов знаний в области основ инжиниринга и реинжиниринга трудовых процессов в организации.

Задачи изучения дисциплины включают:

- получение теоретических знаний по основам системного моделирования и реорганизации трудовых процессов;
- изучение инструментальных средств и систем, используемых для инжиниринга и реинжиниринга процессов;
- приобретение практических навыков моделирования и анализа бизнес-процессов в сфере управления персоналом.

3 Требования к результатам освоения дисциплины:

Изучение дисциплины направлено на формирование следующих компетенций:

ОК-3 - способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности;

ОПК-5 - способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации;

ОПК-8 -способностью использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты;

ОПК-10 -способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности;

ПК-25 - способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления

персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений;

ПК-26 -знанием основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал;

ПК-27 -владением методами и программными средствами обработки деловой информации, навыками работы со специализированными кадровыми компьютерными программами, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом;

ПК-29 -владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации.

4 Образовательные результаты освоения дисциплины, соответствующие определенным компетенциям

В результате освоения дисциплины обучающийся должен демонстрировать следующие результаты образования:

1) знать:

Индекс компетенции	Образовательный результат (указывается формируемые образовательные результаты в рамках соответствующих компетенций)
ОК-3	Теоретические и практические подходы к определению источников и механизмов обеспечения конкурентного преимущества организации
ОПК-5	Основы методологии управления персоналом Основные бизнес-процессы организации Основные теории и подходы к осуществлению организационных изменений Бизнес-процессы в сфере управления персоналом и роль в них линейных менеджеров и специалистов по управлению персоналом
ОПК-8	Методологические и методические подходы к разработке управленческих решений Основные бизнес-процессы организации Бизнес-процессы в сфере управления персоналом и роль в них линейных менеджеров и специалистов по управлению персоналом
ОПК-10	Основы кадрового, документационного, информационного, технического нормативно-методического и правового обеспечения системы управления персоналом
ПК-25	Основные бизнес-процессы организации Основы оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологий управления персоналом Государственную систему управления трудовыми ресурсами
ПК-26	Основы разработки и реализации кадровой политики Основы кадрового планирования в организации

	<p>Основы оценки результатов деятельности персонала организации</p> <p>Основы оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологий управления персоналом</p> <p>Основы методологии управления персоналом</p> <p>Бизнес-процессы в сфере управления персоналом и роль в них линейных менеджеров и специалистов по управлению персоналом</p> <p>Сущность и методы проведения аудита и контроллинга персонала</p>
ПК-27	<p>Принципы развития и закономерности функционирования организации</p> <p>Бизнес-процессы в сфере управления персоналом и роль в них линейных менеджеров и специалистов по управлению персоналом</p>
ПК-29	<p>Основы управления поведением персонала.</p>

2) уметь:

Индекс компетенции	Образовательный результат (указывается формируемые образовательные результаты в рамках соответствующих компетенций)
ОК-3	<p>Принимать обоснованные решения на основе данных управленческого учёта в сфере управления персоналом</p>
ОПК-5	<p>Анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию и её персонал.</p>
ОПК-8	<p>Применять различные методы и алгоритмы разработки решений</p>
ОПК-10	<p>Анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию и её персонал.</p>
ПК-25	<p>Оценивать риски, социальную и экономическую эффективность принимаемых решений в управлении персоналом</p> <p>Применять теоретические знания при решении практических задач для достижения поставленных целей для повышения конкурентоспособности предприятия</p>
ПК-26	<p>Разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и осуществлять программы по их адаптации</p> <p>Разрабатывать и реализовывать программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность</p> <p>Разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию мотивации и стимулирования персонала организации и оценивать их эффективность</p> <p>Разрабатывать мероприятия по оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда и оценивать их эффективность</p> <p>Принимать участие в разработке программ осуществления организационных изменений в части вопросов управления персоналом и оценивать их эффективность</p> <p>Принимать участие в разработке инвестиционных проектов, направленных на совершенствование системы и технологий оценки управления персоналом и проводить оценку их эффективности</p>
ПК-27	<p>Принимать участие в разработке программ осуществления организационных изменений в части вопросов управления персоналом и оценивать их эффективность</p>
ПК-29	<p>Диагностировать проблемы морально-психологического климата в организации и разрабатывать управленческие решения, направленные на их разрешение.</p>

3) владеть:

Индекс компетенции	Образовательный результат (указывается формируемые образовательные результаты в рамках соответствующих компетенций)
ОК-3	Методами разработки и реализации стратегий управления персоналом.
ОПК-5	Методами анализа социальной и экономической эффективности деятельности подразделений по управлению персоналом
ОПК-8	Математическими, статистическими и количественными методами решения типовых организационно-управленческих задач
ОПК-10	Методами реализации основных управленческих функций в сфере управления персоналом
ПК-25	Теоретическими и практическими подходами к определению источников и механизма обеспечения конкурентоспособных преимуществ предприятия Методами оценки эффективности проектов совершенствования системы и технологий управления персоналом
ПК-26	Методами разработки и реализации маркетинговых программ в управлении персоналом Современными технологиями управления персоналом организации и оценки их эффективности Навыками проведения аудита и контроллинга персонала
ПК-27	Методами анализа социальной и экономической эффективности деятельности подразделений по управлению персоналом
ПК-29	Современными технологиями управлением поведением персонала.

5 Матрица соотнесения тем/разделов учебной дисциплины и формируемых в них профессиональных и общекультурных компетенций

Шифр раздела, темы дисциплины	Наименование раздела, темы дисциплины	Количество часов	Компетенции								Общее количество компетенций	
			Общепрофессиональные (ОПК)									
			ОК-9	ОПК-5	ОПК-8	ОПК-10	ПК-25	ПК-26	ПК-27	ПК-29		
P1	Теоретические аспекты инжиниринга и реинжиниринга процессов	68	+	+								1,9
P2	Методология инжиниринга и реинжиниринга систем	112			+	+	+	+	+	+	+	3,1
Итого:		180										5,0

6 Тематическое планирование

6.1 Распределение учебных занятий по разделам

Шифр раздела, темы дисциплины	Наименование раздела, темы дисциплины	Количество часов по видам учебных занятий		
		лекции	практические занятия	самостоятельная работа
P1	Теоретические аспекты инжиниринга и реинжиниринга	12	-	56

	процессов			
Р1.1	Функциональный и процессный подходы к управлению организацией	2	-	14
Р 1.2	Теоретические основы управления процессами	2	-	14
Р 1.3	Процесс и его компоненты	4	-	14
Р 1.4	Инжиниринг и реинжиниринг бизнеса предприятий	4	-	14
Р2	Методология инжиниринга и реинжиниринга систем	24	18	70
Р 2.1	Технология инжиниринга и реинжиниринга бизнес-процессов	4	2	12
Р 2.2	Функциональное моделирование бизнес-процессов	4	6	12
Р 2.3	Объектно-ориентированное моделирование бизнес-процессов	4	2	12
Р 2.4	Стоимостный анализ функций	4	2	12
Р 2.5	Анализ, контроллинг и мониторинг процессов	4	4	10
Р 2.6	Технологии динамического анализа бизнес-процессов	4	2	12
	Итого:	36	18	126

6.2 Содержание лекционных занятий

Раздел 1. Тема 1. Функциональный и процессный подходы к управлению организацией

Понятие организации. Функционально-ориентированные организации. Процессно-ориентированные организации. Взаимодействие функционального и процессного подходов

Раздел 1. Тема 2. Теоретические основы управления процессами

Управленческие циклы. Бизнес-процесс. Управление бизнес-процессами. Жизненный цикл управления процессами. Понятие и свойства системы. Понятие системного подхода. Системный подход к организации. Системный анализ. Структурный анализ.

Раздел 1. Тема 3. Процесс и его компоненты

Организация как совокупность процессов. Документирование и описание процессов иерархия графического описания процессов. Основные характеристики процесса. Мониторинг и измерение процессов.

Раздел 1. Тема 4. Инжиниринг и реинжиниринг бизнеса предприятий

Цели и задачи реинжиниринга. Сущность и принципы реинжиниринга бизнес-процессов. Организационные формы компаний, основанных на

управлении бизнес-процессами: матричные структуры, технологии рабочих групп, логистические цепочки, виртуальные организации.

Раздел 2. Тема 1. Технология инжиниринга и реинжиниринга бизнес-процессов

Организация работ по реинжинирингу бизнес-процессов. Обратный инжиниринг – исследование существующих бизнес-процессов. Прямой инжиниринг – построение новых бизнес-процессов. Причины возникновения реинжиниринга. Методология и принципы РБП. Идентификация бизнес-процессов. Задачи идентификации. Разработка проекта реинжиниринга бизнес-процессов. Организационная структура проекта реинжиниринга бизнес-процессов.

Раздел 2. Тема 2. Функциональное моделирование бизнес-процессов

Методы и инструментальные средства реинжиниринга бизнес-процессов. Методологии моделирования бизнес-процессов и CASE-технологии. Сущность методологии функционального моделирования бизнес-процессов (SADT-методологии). SADT-технология – технология структурного анализа и проектирования. Понятие структурного анализа. Цели и задачи структурного анализа. Базовые понятия и основы структурного анализа. Виды стратегических моделей в структурном анализе. Диаграммы структурного анализа. Общая характеристика IDEF. Особенности построения функциональной модели с использованием IDEF. Общая характеристика DFD. Особенности построения функциональной модели с использованием DFD.

Раздел 2. Тема 3. Объектно-ориентированное моделирование бизнес-процессов

Сущность объектно-ориентированное моделирование бизнес-процессов с использованием ППП. Модель прецедентов использования (П-модель). Объектная модель (О-модель). В-модель – модель взаимодействия объектов.

Раздел 2. Тема 4. Стоимостный анализ функций

Назначение и сущность функционально-стоимостного анализа. Центры затрат и центры прибыли. Стоимостные объекты. Основной состав затрат на выполнение операций бизнес-процессов. Вычисление стоимостных затрат бизнес-процессов.

Раздел 2. Тема 5. Анализ, контроллинг и мониторинг процессов

Методы и виды анализа процессов. Анализ соблюдения методологии описания. Анализ топологии процесса, в том числе логики выполнения процесса. Анализ ошибок процесса. Анализ характеристик процесса. Анализ ресурсного окружения процессов. Анализ рисков процесса. Анализ результатов аттестации и аудита. Меры показателей процессов, их виды. Разработка системы самооценки. Интерпретация результатов измерений.

Раздел 2. Тема 6. Технологии динамического анализа бизнес-процессов

Критерии динамического анализа эффективности организации бизнес-процессов: среднее время цикла выполнения процесса, коэффициенты использования ресурсов, пропускная способность операций, средние издержки процесса, финансовые потоки. Сущность методов имитационного моделирования бизнес-процессов. Общая характеристика ППП имитационного моделирования.

6.3 Содержание практических занятий

Тема 1. Технология инжиниринга и реинжиниринга бизнес-процессов

Вопросы для проведения семинарских занятий

1. Организация работ по реинжинирингу бизнес-процессов.
2. Обратный инжиниринг
3. Прямой инжиниринг
4. Разработка проекта реинжиниринга бизнес-процессов.
5. Организационная структура проекта реинжиниринга бизнес-процессов.

Тема 2. Функциональное моделирование бизнес-процессов

Вопросы для проведения семинарских занятий

1. SADT-методология.
2. Семейство IDEF.
3. Методология функционального моделирования IDEF0.
4. Методология событийного моделирования IDEF3.
5. Методология моделирования потоков данных.
6. Концепция ARIS.
7. Организационная модель.
8. Модель дерева функций.
9. Модель цепочки добавленной стоимости.
10. Расширенная событийно-ориентированная модель.
11. Модель описания функций.

Тема 3. Объектно-ориентированное моделирование бизнес-процессов

Вопросы для проведения семинарских занятий

1. Модель прецедентов использования.
2. Объектная модель.
3. Модель взаимодействия объектов.

Тема 4. Стоимостный анализ функций

Вопросы для проведения семинарских занятий

1. Стоимостные объекты.
2. Основной состав затрат на выполнение операций бизнес-процессов.
3. Вычисление стоимостных затрат бизнес-процессов.

Тема 5. Анализ процессов

Вопросы для проведения семинарских занятий

1. Методы и виды анализа процессов.
2. Анализ соблюдения методологии описания.
3. Анализ топологии процесса, в том числе логики выполнения процесса.
4. Анализ ошибок процесса.
5. Анализ характеристик процесса.
6. Анализ ресурсного окружения процессов.
7. Анализ рисков процесса.
8. Анализ результатов аттестации и аудита.

Тема 6. Технологии динамического анализа бизнес-процессов

Вопросы для проведения семинарских занятий

1. Сущность методов имитационного моделирования бизнес-процессов.
2. Среднее время цикла выполнения процесса
3. Коэффициенты использования ресурсов
4. Пропускная способность операций
5. Средние издержки процесса
6. Финансовые потоки

6.4 Содержание лабораторных занятий

Лабораторные занятия учебным планом не предусмотрены

6.5 Содержание самостоятельной работы студентов

Шифр СРС	Виды самостоятельной работы студентов (СРС)	Наименование и содержание	Трудоемкость, часы	Виды контроля СРС
С1	Углубленное изучение разделов, тем дисциплины лекционного курса	P1 Теоретические аспекты инжиниринга и реинжиниринга процессов P2 Методология инжиниринга и реинжиниринга систем	42	Работа с лекционным материалом, поиск и отбор электронных источников; Поиск, отбор, анализ, структурирование информации; Изучение теоретического материала

				дисциплины с использованием компьютерных технологий Подготовка курсовой работы
C2	Изучение разделов, тем дисциплины не вошедших в лекционный курс		-	Нет
C3	Подготовка к аудиторным занятиям (практические занятия, текущий и рубежный контроль)	P2	Методология инжиниринга и реинжиниринга систем	42 Опережающая СРС Подготовка к выступлениям в ходе семинарских занятий; Выполнение практических заданий
C4	Подготовка к промежуточной аттестации дисциплины (зачет, экзамен)	P1 P2	Теоретические аспекты инжиниринга и реинжиниринга процессов Методология инжиниринга и реинжиниринга систем	42 Контроль конспектов и практических заданий Подготовка курсовой работы
			Итого:	126

6.5.1 Курсовая работа по дисциплине.

6.5.1.1 Перечень тем курсовой работы:

1. Реинжиниринг системы формирования кадровой политики организации
2. Реинжиниринг системы кадрового планирования
3. Реинжиниринг системы набора кадров
4. Реинжиниринг системы отбора кадров
5. Реинжиниринг системы адаптации персонала
6. Реинжиниринг системы деловой оценки персонала
7. Реинжиниринг системы обучения кадров
8. Реинжиниринг системы управления карьерой
9. Реинжиниринг системы формирования кадрового резерва
10. Реинжиниринг системы высвобождения персонала

7 Фонд оценочных средств

7.1 Оценочные средства

7.1.1 Критерии оценивания

Балльно-рейтинговая система

Наименование задания	Количество баллов (максимальное)
Посещение лекций	1
Посещение практических занятий	1
Выступление на семинарах	1
Активная работа на практических занятиях (ОДИ)	1
Подготовка презентаций	2
НИРС	20
Экзамен	30
Итого	
«Удовлетворительно»	60-79
«Хорошо»	80-89
«Отлично»	90-100

7.1.2 Перечень тем НИРС

1. Методология описания и анализа системы управления персоналом
2. Методология отдельных процессов системы управления персоналом
3. Контроллинг и оптимизация процессов в системе управления персоналом

7.1.2.1 Критерии оценивания НИРС

Оценка «зачтено» выставляется в том случае, если студент демонстрирует:

- знание основных понятий и умение оперировать ими;
- умение представить работу в научном контексте;
- владением научным стилем речи;
- аргументированную защиту основных положений работы, высокий уровень владения теоретическими основами предмета исследования;
- свободное владение письменной коммуникацией; аргументированную защиту основных положений работы, репрезентативность собранного материала, умение анализировать теоретические аспекты предмета исследования.

Оценка «незачтено» выставляется в том случае, если студент демонстрирует:

- компилятивность работы;
- несамостоятельность анализа научного материала;
- грубые стилистические и речевые ошибки.

7.2 Контрольные оценочные средства

7.2.1 Вопросы к экзамену по дисциплине

1. Понятие организации. Взаимодействие функционального и процессного подходов
2. Управленческие циклы. Бизнес-процесс и управление бизнес-процессами.
3. Понятие и свойства системы. Системный подход к организации.
4. Системный и структурный анализ.
5. Документирование и описание процессов. Иерархия графического описания процессов.
6. Основные характеристики процесса.
7. Мониторинг и измерение процессов.
8. Цели и задачи, сущность и принципы реинжиниринга бизнес-процессов.
9. Организационные формы компаний, основанных на управлении бизнес-процессами: матричные структуры, технологии рабочих групп, логистические цепочки, виртуальные организации.
10. Организация работ по реинжинирингу бизнес-процессов.
11. Обратный инжиниринг и прямой инжиниринг.
12. Причины возникновения реинжиниринга.
13. Методология и принципы РБП.
14. Идентификация бизнес-процессов.
15. Разработка проекта реинжиниринга бизнес-процессов.
16. Организационная структура проекта реинжиниринга бизнес-процессов.
17. Методы и инструментальные средства реинжиниринга бизнес-процессов.
18. Методологии моделирования бизнес-процессов и CASE-технологии.
19. Сущность методологии функционального моделирования бизнес-процессов (SADT-методологии).
20. Цели и сущность структурного анализа. Виды стратегических моделей и диаграммы в структурном анализе.
21. Общая характеристика IDEF. Особенности построения функциональной модели с использованием IDEF.
22. Методология функционального моделирования IDEF0.
23. Методология событийного моделирования IDEF3.
24. Общая характеристика DFD. Особенности построения функциональной модели с использованием DFD.
25. Методология моделирования потоков данных.
26. Концепция ARIS.
27. Организационная модель.
28. Модель дерева функций.
29. Модель цепочки добавленной стоимости.
30. Расширенная событийно-ориентированная модель.
31. Модель описания функций.
32. Объектно-ориентированное моделирование бизнес-процессов с использованием ППП.

33. Модель прецедентов использования (П-модель).
34. Объектная модель (О-модель).
35. В-модель – модель взаимодействия объектов.
36. Назначение и сущность функционально-стоимостного анализа.
37. Центры затрат и центры прибыли.
38. Стоимостные объекты.
39. Основной состав затрат на выполнение операций бизнес-процессов. Вычисление стоимостных затрат бизнес-процессов.
40. Методы и виды анализа процессов.
41. Анализ соблюдения методологии описания.
42. Анализ топологии процесса, в том числе логики выполнения процесса.
43. Анализ ошибок процесса.
44. Анализ характеристик процесса.
45. Анализ ресурсного окружения процессов.
46. Анализ рисков процесса.
47. Анализ результатов аттестации и аудита.
48. Меры показателей процессов, их виды.
49. Разработка системы самооценки.
50. Интерпретация результатов измерений.
51. Критерии динамического анализа эффективности организации бизнес-процессов
52. Сущность методов имитационного моделирования бизнес-процессов.

7.2.1.1 Критерии оценивания экзамена по дисциплине

При выставлении оценки за экзамен учитывается:

- знание фактического материала по программе;
- знание обязательной литературы, современных публикаций по программе курса;
 - степень активности студента на лекционных и практических занятиях;
 - логика, структура, стиль ответа; культура речи, манера общения; готовность к дискуссии, аргументированность ответа; уровень самостоятельного мышления; умение приложить теорию к практике, решить задачи;
- наличие пропусков практических и лекционных занятий по неуважительным причинам.

Оценка **«отлично»** ставится студенту, ответ которого содержит:

- глубокое знание программного материала, а также основного содержания и новаций лекционного курса по сравнению с учебной литературой;
- знание концептуально-понятийного аппарата всего курса;
- знание монографической литературы по курсу, а также свидетельствует о способности: - самостоятельно критически оценивать основные положения курса; - увязывать теорию с практикой.

Оценка «хорошо» ставится студенту, ответ которого свидетельствует:
 - о полном знании материала по программе;
 - о знании рекомендованной литературы, а также содержит в целом правильное, но не всегда точное и аргументированное изложение материала.

Оценка «удовлетворительно» ставится студенту, ответ которого содержит:

- поверхностные знания важнейших разделов программы и содержания лекционного курса;
- затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии курса;
- стремление логически четко построить ответ, а также свидетельствует о возможности последующего обучения.

Оценка «неудовлетворительно» ставится студенту, имеющему существенные пробелы в знании основного материала по программе, а также допустившему принципиальные ошибки при изложении материала.

8 Образовательные технологии

Шифр раздела, темы дисциплины	Наименование раздела, темы дисциплины	Активные и интерактивные методы и формы обучения (Указываются методы, применяемые при проведении учебных занятий в интерактивных формах. Например - проблемная лекция, лекция-провокация, семинар-диспут и тд.)	Трудоемкость, часы (кол-во часов по разделу (теме) отводимое на занятия в интерактивной форме)
P1.1	Функциональный и процессный подходы к управлению организацией	Интегрированная передача информации с использованием мультимедиа	2,0
P 1.2	Теоретические основы управления процессами	Интегрированная передача информации с использованием мультимедиа	2,0
P 1.3	Процесс и его компоненты	Интегрированная передача информации с использованием мультимедиа	2,0
P 2.1	Технология инжиниринга и реинжиниринга бизнес-процессов	Интегрированная передача информации с использованием мультимедиа	2,0
P 2.2	Функциональное моделирование бизнес-процессов	Интегрированная передача информации с использованием мультимедиа	2,0
P 2.3	Объектно-ориентированное моделирование бизнес-процессов	Интегрированная передача информации с использованием мультимедиа	2,0
P 2.4	Стоимостный анализ функций	Интегрированная передача информации с использованием мультимедиа	2,0
P 2.5	Анализ, контроллинг и мониторинг процессов	Интегрированная передача информации с использованием мультимедиа	2,0
P 2.6	Технологии динамического анализа бизнес-процессов	Интегрированная передача информации с использованием мультимедиа	2,0

	Итого:	18,0
Интерактивных занятий от объема аудиторных занятий		30 %

9. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

9.1 Основная литература:

1. Кибанов, А.Я. Управление персоналом: теория и практика. Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом организации [Текст]: учеб.-практ. пособие. - М.: Проспект, 2014.- 48 с.: ил.

2. Управление персоналом: теория и практика. Социально-трудовые отношения, рынок труда и занятость персонала [Текст]: учеб.-практ. пособие / под ред. А.Я. Кибанова [и др.]. - М.: Проспект, 2012.- 63 с.: ил.

9.2 Дополнительная литература:

1. Андерсен Б. Бизнес-процессы. Инструменты совершенствования / Б. Андерсен; пер. с англ. С.В. Ариничева; под науч. ред. Ю.П. Адлера. – 5-е изд. – М.: Стандарты и качество, 2008. – 272 с.: ил. – (Практический менеджмент).

2. Бешенков С. А. Моделирование и формализация: методическое пособие. – М.: Лаборатория базовых знаний, 2002.

3. Большаков А. С. Моделирование в менеджменте: учеб. пособие. – М.: Филинь, 2000.

4. Бусленко Н. П. Моделирование сложных систем. – М.: Наука, 1978.

5. Волчков С., Балахонова И. Бизнес-моделирование для совершенствования деятельности промышленного предприятия // ЦИТ «Платон» "КомпьютерПресс". 2001. №11.

6. Замятина О. М. Моделирование систем: Учебное пособие. – Томск: Изд-во ТПУ, 2009. – 204 с.

7. Каменнова М. С., Громов А. И., Феррапонтов М. М., Шматалюк А. Е. Моделирование бизнеса. Методология ARIS. – М.: Весть-МетаТехнология, 2001.

8. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 304 с.

9. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: Учебник для вузов по спец. «Менеджмент организации», «Управление персоналом». – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2008. – 446 с.

10. Марка Д. А., МакГоуэн К. Методология структурного анализа и проектирования. – М.: МетаТехнология, 1993.

11. Советов Б. Я. Моделирование систем: учебник для вузов. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Высш. шк., 2001.

12. Тельнов Ю.Ф. Реинжиниринг бизнес-процессов. Компонентная методология / Ю.Ф. Тельнов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Финансы и статистика, 2005. – 320 с.

13. Филимонова Н.А. Информационные технологии управления персоналом: Учебно-методический комплекс. – Новосибирск: НГУЭУ, 2009. – 147 с.

14. Черемных О.С. Стратегический корпоративный реинжиниринг: процессно-стоимостной подход к управлению бизнесом: учебное пособие для студ. вузов / О.С. Черемных, С.В. Черемных. – М.: Финансы и статистика, 2005. – 736 с.

15. Шеер А.-В. Моделирование бизнес-процессов. – М.: Весть-МетаТехнология, 2000.

16. Шеер А.-В. Бизнес-процессы. Основные понятия. Теория. Методы. – М.: Весть-МетаТехнология, 1999.

9.3 Программное обеспечение

Интернет-ресурсы, электронные библиотечные системы:

1. <http://www.mintrud.ru/> – сайт Министерства труда и социального развития РФ

2. <http://www.biblioclub.ru/> - университетская библиотечная система

3. <http://www.ilo.ru/> - официальный сайт Международной организации труда

4. <http://kadrovik.ru/>. Журнал электронный Кадровый менеджмент.

5. <http://www.kdelo.ru/>. Кадровое дело.

6. <http://www.jobgrade.ru/>. Все об организации труда, мотивации, развитии персонала.

7. <http://www.jobgrade.ru/>. - официальный сайт "Организации труда, мотивации труда, развитию персонала, официальные документы".

10 Материально-техническое обеспечение дисциплины:

Для обеспечения учебного процесса материально-техническими ресурсами используются:

1. Компьютерный класс, оборудованный для проведения практических работ средствами оргтехники, персональными компьютерами, объединенными в сеть с выходом в Интернет;

2. Установленное лицензионное программное обеспечение.

3. Лекции осуществляются с использованием мультимедийного оборудования