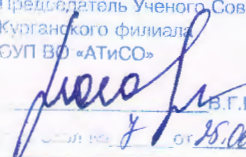


Образовательное учреждение профсоюзов
 высшего образования
 «Академия труда и социальных отношений»
 Курганский филиал

Утверждаю:
 Председатель Ученого Совета
 Курганского филиала
 СУП ВО «АТИСО»

 В.Г.Роговая
 от 25.06.2020 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Инжиниринг и реинжиниринг трудовых процессов

Направление подготовки: 38.03.03 «Управление персоналом»
 Форма обучения: заочная (очная, заочная.)
 Цикл дисциплин: Б1.В.ДВ.8
 Трудоемкость дисциплины (з.е./ ч.) 5 / 180

Вид учебной работы	Часы	Курсы			
		1	2	3	4
Аудиторные занятия (всего), в том числе:	16				16
Лекции	8				8
Лабораторные работы					
Практические занятия: Из них: текущий контроль (тестирование, коллоквиум) (ТК)	8				8
% интерактивных форм обучения от аудиторных занятий по дисциплине	50				50
Самостоятельная работа (всего), в том числе:	155				155
Курсовая работа: (КР)	+				+
Курсовой проект: (КП)	-				-
Контрольная работа	-				-
Вид промежуточной аттестации (экзамен):	9				9
Общая трудоемкость дисциплины час	180/				180/
зач. ед.	5				5

СВЕДЕНИЯ ОБ ИЗМЕНЕНИЯХ В РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ

Рабочая программа утверждена на 2015/2016 учебный год со следующими изменениями:

Программа переработана в
связи с применением ФГОС МО
ЭБ03.03 "Управление персоналом"

Протокол заседания кафедры № 0 от « 11 » декабря 2016г.
Заведующий кафедрой

Федосин А.В. | Алексеев

Рабочая программа утверждена на 2016/2017 учебный год со следующими изменениями:

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

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

Федосин А.В. | Алексеев

Рабочая программа утверждена на 2017/2018 учебный год со следующими изменениями:

Программа пересмотрена и утверждена на
2017-2018 учебный год в связи с изменением
списка рекомендуемой литературы

Протокол заседания кафедры № 7 от « 07 » марта 2017г.
Заведующий кафедрой

Федосин А.В. | Алексеев

СВЕДЕНИЯ ОБ ИЗМЕНЕНИЯХ В РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ

Рабочая программа утверждена на 2018/2019 учебный год со следующими изменениями:

Программа пересмотрена и утверждена на 2018-2019 учебный год в связи с изменением списка рекомендованной литературы

Протокол заседания кафедры № 5 от « 10 » апреля 2018 г.
Заведующий кафедрой

к.п.н., доцент кафедры | *д.т.н.* | *Корешин В.В.*

Рабочая программа утверждена на 2019/2020 учебный год со следующими изменениями:

Программа пересмотрена и утверждена на 2019-2020 учебный год в связи с изменением списка рекомендованной литературы.

Протокол заседания кафедры № 7 от « 22 » марта 2019 г.
Заведующий кафедрой

к.п.н., доцент кафедры | *д.т.н.* | *Корешин В.В.*

Рабочая программа утверждена на 2020/2021 учебный год со следующими изменениями:

Программа пересмотрена и утверждена на 2020-2021 учебный год в связи с изменением списка рекомендованной литературы

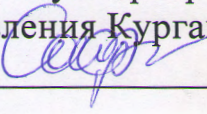
Протокол заседания кафедры № 5 от « 25 » июня 2020 г.
Заведующий кафедрой

к.п.н., доцент кафедры | *д.т.н.* | *Корешин В.В.*
Рабочая программа составлена:

Рабочая программа составлена:

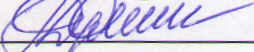
- с учётом требований Федерального Государственного образовательного стандарта высшего образования к минимуму содержания и уровню подготовки выпускников по направлению 38.03.03 «Управление персоналом»;
- на основании учебного плана подготовки бакалавров по данному направлению.

Рабочую программу разработал: к.э.н., доцент кафедры экономики и управления Курганского филиала ОУП ВО «АТиСО»


_____/С.Н. Сафонов/

Программа утверждена на заседании кафедры экономики и управления
Протокол № 6 от «11» февраля 2016 г.

Заведующий кафедрой экономики и управления


_____/А.В. Дудник/

1 Место дисциплины в структуре ООП ВО:

Дисциплина «Инжиниринг и реинжиниринг трудовых процессов» относится к блоку 1 «Дисциплины (модули)» по направлению 38.03.03 «Управление персоналом», входит в его вариативную часть.

Знание теоретических аспектов дисциплины «Инжиниринг и реинжиниринг трудовых процессов» 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.

Выпускник, освоивший программу бакалавриата, должен быть готовым решать следующие задачи:

- анализ социальных процессов и отношений в организации;
- анализ системы и процессов управления персоналом организации;
- использование автоматизированных информационных технологий управления персоналом;
- участие в разработке, обосновании и внедрении проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом и организации в целом (в том числе в кризисных ситуациях).

3 Требования к результатам освоения дисциплины:

Изучение дисциплины направлено на формирование следующих компетенций:

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

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

ОПК-8 - способность 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 - способность 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 - способность проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления

персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений;

ПК-26 - знание 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 - владение 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 - владение 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	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-5	Принципы и методы анализа и оптимизации бизнес-процессов
ОПК-8	Современные подходы к исследованию, моделированию и оптимизации бизнес-процессов организации
ОПК-10	Основы документационного, информационного, нормативно-методического и правового обеспечения системы управления персоналом
ПК-25	Перечень рисков бизнес-процессов
ПК-26	Ключевые показатели эффективности процессов Методы анализа бизнес-процессов организации
ПК-27	Программные средства моделирования бизнес-процессов
ПК-29	Подходы к исследованию и моделированию бизнес-процессов Иерархию и классификацию бизнес-процессов

2) уметь:

Индекс компетенции	Образовательный результат (указывается формируемые образовательные результаты в рамках соответствующих компетенций)
ОК-3	Применять различные методы и алгоритмы разработки решений

ОПК-5	Применять методы анализа бизнес-процессов для повышения эффективности работы организации и её подсистем
ОПК-8	Диагностировать проблемы в реализации бизнес-процессов организации и находить возможности их оптимизации
ОПК-10	Применять различные методы и алгоритмы разработки решений
ПК-25	Определять перечень рисков и их влияние на процесс Формировать рейтинг процессов по степени их рискованности
ПК-26	Интерпретировать результаты оценки показателей эффективности бизнес-процессов
ПК-27	Работать со специализированными программами моделирования бизнес-процессов организации
ПК-29	Исследовать, моделировать и оптимизировать бизнес-процессы социальной сферы организации

3) владеть:

Индекс компетенции	Образовательный результат (указывается формируемые образовательные результаты в рамках соответствующих компетенций)
ОК-3	Экономическими методами решения типовых организационно-управленческих задач
ОПК-5	Методами системного и процессного анализа организации, оптимизации её бизнес-процессов
ОПК-8	Методологией описания и моделирования бизнес-процессов организации
ОПК-10	Методами получения информации о современном состоянии бизнес-процессов организации
ПК-25	Методами анализа процессов с высоким уровнем рискованности
ПК-26	Методами анализа показателей эффективности процессов
ПК-27	Программными средствами моделирования бизнес-процессов
ПК-29	Навыками исследования и анализа социальной среды организации

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	
			ОК-3	ОПК-5	ОПК-8	ОПК-10	ПК-25	ПК-26	ПК-27	ПК-29		
T1	Функциональный и процессный подходы к управлению организацией	20	+									0,3
T2	Теоретические основы управления процессами	20	+							+		0,5
T3	Организационно-экономический механизм формирования эффективных систем и технологий управления персоналом	20		+							+	0,5
T4	Технология инжиниринга и реинжиниринга бизнес-процессов	20				+				+	+	0,7

T5	Функциональное моделирование бизнес-процессов	20				+			+			0,6
T6	Объектно-ориентированное моделирование бизнес-процессов	20				+			+			0,6
T7	Стоимостный анализ функций	20				+			+			0,6
T8	Анализ, контроллинг и мониторинг процессов	20		+	+		+	+		+		0,9
T9	Сбалансированная система показателей и ключевые показатели эффективности	20							+			0,3
Итого:												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
T1	Функциональный и процессный подходы к управлению организацией	-	-	20
T2	Теоретические основы управления процессами	2	2	16
T3	Организационно-экономический механизм формирования эффективных систем и технологий управления персоналом	2	2	16
T4	Технология инжиниринга и реинжиниринга бизнес-процессов	2	-	18
T5	Функциональное моделирование бизнес-процессов	-	2	18
T6	Объектно-ориентированное моделирование бизнес-процессов	-	2	18
T7	Стоимостный анализ функций	-	-	20
T8	Анализ, контроллинг и мониторинг процессов	2	-	18
T9	Сбалансированная система показателей и ключевые показатели эффективности	-	-	20
Итого:		8	8	164

6.2 Содержание лекционных занятий

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.

Тема 3. Организационно-экономический механизм формирования эффективных систем и технологий управления персоналом

Целеполагание и принципы формирования целей организации и системы управления персоналом. Формирование функций системы управления персоналом. Элементы организационно-экономического механизма управления персоналом. Функционально-целевая модель как основа организационного проектирования и формирования эффективных систем и технологий управления персоналом.

Тема 4. Технология инжиниринга и реинжиниринга бизнес-процессов

Цели и задачи реинжиниринга. Сущность и принципы реинжиниринга бизнес-процессов. Организация работ по реинжинирингу бизнес-процессов. Обратный инжиниринг – исследование существующих бизнес-процессов. Прямой инжиниринг – построение новых бизнес-процессов. Разработка проекта реинжиниринга бизнес-процессов. Организационная структура проекта реинжиниринга бизнес-процессов.

Тема 8. 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.

6.3 Содержание практических занятий

Тема 2. Теоретические основы управления процессами

Вопросы для проведения семинарских занятий

1. Управленческие циклы.
2. Бизнес-процесс.
3. Управления бизнес-процессами.
4. Жизненный цикл управления процессами.
5. Понятие и свойства системы.
6. Понятие системного подхода.
7. Системный подход к организации.
8. Системный анализ.
9. Структурный анализ.
10. Основные характеристики процесса.
11. Классификация процессов.
12. Исследование бизнес-процессов организации.
13. Жизненный цикл управления процессами.
14. Архитектура организации с точки зрения процессного подхода.

Тема 3. Организационно-экономический механизм формирования эффективных систем и технологий управления персоналом

Вопросы для проведения семинарских занятий

1. Целеполагание и принципы формирования целей организации и системы управления персоналом.
2. Формирование функций системы управления персоналом.

3. Элементы организационно-экономического механизма управления персоналом.

4. Функционально-целевая модель как основа организационного проектирования и формирования эффективных систем и технологий управления персоналом.

5. Методы построения эффективных систем управления персоналом

6. Показатели, характеризующие элементы трудовой деятельности и их взаимосвязи в процессе труда.

Тема 5. Функциональное моделирование бизнес-процессов

Вопросы для проведения семинарских занятий

1. Методы и инструментальные средства реинжиниринга бизнес-процессов.

2. Сущность методологии функционального моделирования бизнес-процессов (SADT-методологии).

3. Понятие, цели и задачи структурного анализа.

4. Общая характеристика IDEF.

5. Особенности построения функциональной модели с использованием IDEF.

6. Особенности построения функциональной модели с использованием DFD.

7. Методология IDEF0.

8. Методология IDEF3.

9. Программные средства моделирования бизнес-процессов в стандартах SADT и IDEF.

10. SADT-моделирование процессов управления персоналом

Тема 6. Объектно-ориентированное моделирование бизнес-процессов

Вопросы для проведения семинарских занятий

1. Сущность объектно-ориентированное моделирование бизнес-процессов.

2. Модель прецедентов использования (П-модель).

3. Объектная модель (О-модель).

4. В-модель – модель взаимодействия объектов.

5. ARIS -моделирование процессов управления персоналом

6. Программные средства моделирования в методологии ARIS

7. BPM -моделирование процессов управления персоналом

8. Программные средства поддержки BPM.

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	<p>T2 Теоретические основы управления процессами</p> <p>T3 Организационно-экономический механизм формирования эффективных систем и технологий управления персоналом</p> <p>T4 Технология инжиниринга и реинжиниринга бизнес-процессов</p> <p>T8 Анализ, контроллинг и мониторинг процессов</p>	52	Собеседование, задачи, курсовая работа
С2	Изучение разделов, тем дисциплины не вошедших в лекционный курс	<p>T1 Функциональный и процессный подходы к управлению организацией</p> <p>T5 Функциональное моделирование бизнес-процессов</p> <p>T6 Объектно-ориентированное моделирование бизнес-процессов</p> <p>T7 Стоимостный анализ функций</p> <p>T9 Сбалансированная система показателей и ключевые показатели эффективности</p>	52	Собеседование, задачи, курсовая работа
С3	Подготовка к аудиторным занятиям (практические занятия, текущий и рубежный контроль)	<p>T2 Теоретические основы управления процессами</p> <p>T3 Организационно-экономический механизм формирования эффективных систем и технологий управления персоналом</p> <p>T5 Функциональное моделирование бизнес-процессов</p> <p>T6 Объектно-ориентированное моделирование бизнес-процессов</p>	51	Собеседование, задачи
С4	Подготовка к промежуточной аттестации по дисциплине (зачет, экзамен)	<p>T1 Функциональный и процессный подходы к управлению организацией</p> <p>T2 Теоретические основы управления процессами</p> <p>T3 Организационно-экономический механизм формирования эффективных систем и технологий управления персоналом</p> <p>T4 Технология инжиниринга и реинжиниринга бизнес-процессов</p> <p>T5 Функциональное моделирование бизнес-процессов</p> <p>T6 Объектно-ориентированное моделирование бизнес-процессов</p> <p>T7 Стоимостный анализ функций</p> <p>T8 Анализ, контроллинг и мониторинг процессов</p> <p>T9 Сбалансированная система показателей и ключевые</p>	9	Собеседование

		показатели эффективности		
			Итого:	164

6.5.1 Курсовая работа по дисциплине.

6.5.1.1 Перечень тем курсовой работы:

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

7 Фонд оценочных средств

7.1 Контрольные оценочные средства

7.1.1 Вопросы к экзамену по дисциплине

1. Понятие организации.
2. Функционально-ориентированные организации.
3. Процессно-ориентированные организации.
4. Взаимодействие функционального и процессного подходов
5. Система управления организацией.
6. Основные подходы к управлению организацией.
7. Процессный офис.
8. Оценка зрелости уровня управления бизнес-процессами
9. Управленческие циклы.
10. Бизнес-процесс.
11. Управления бизнес-процессами.
12. Жизненный цикл управления процессами.
13. Понятие и свойства системы.
14. Понятие системного подхода.
15. Системный подход к организации.
16. Системный анализ.
17. Структурный анализ.
18. Основные характеристики процесса.
19. Классификация процессов.
20. Исследование бизнес-процессов организации.

21. Жизненный цикл управления процессами.
22. Архитектура организации с точки зрения процессного подхода.
23. Целеполагание и принципы формирования целей организации и системы управления персоналом.
24. Формирование функций системы управления персоналом.
25. Элементы организационно-экономического механизма управления персоналом.
26. Функционально-целевая модель как основа организационного проектирования и формирования эффективных систем и технологий управления персоналом.
27. Методы построения эффективных систем управления персоналом
28. Показатели, характеризующие элементы трудовой деятельности и их взаимосвязи в процессе труда.
29. Цели и задачи реинжиниринга.
30. Сущность и принципы реинжиниринга бизнес-процессов.
31. Организация работ по реинжинирингу бизнес-процессов.
32. Обратный инжиниринг – исследование существующих бизнес-процессов.
33. Прямой инжиниринг – построение новых бизнес-процессов.
34. Разработка проекта реинжиниринга бизнес-процессов.
35. Организационная структура проекта реинжиниринга бизнес-процессов.
36. Причины возникновения инжиниринга и реинжиниринга.
37. Методология и принципы инжиниринга и реинжиниринга.
38. Организационные формы компаний, основанных на управлении бизнес-процессами: матричные структуры, технологии рабочих групп, логистические цепочки, виртуальные организации
39. Эволюция методологий моделирования бизнес-процессов.
40. Базовые методологии моделирования бизнес-процессов.
41. Современные методологии моделирования бизнес-процессов.
42. Методы и инструментальные средства реинжиниринга бизнес-процессов.
43. Сущность методологии функционального моделирования бизнес-процессов (SADT-методологии).
44. Понятие, цели и задачи структурного анализа.
45. Общая характеристика IDEF.
46. Особенности построения функциональной модели с использованием IDEF.
47. Особенности построения функциональной модели с использованием DFD.
48. Методология IDEF0.
49. Методология IDEF3.
50. Программные средства моделирования бизнес-процессов в стандартах SADT и IDEF.
51. SADT-моделирование процессов управления персоналом

52. Сущность объектно-ориентированное моделирование бизнес-процессов.
53. Модель прецедентов использования (П-модель).
54. Объектная модель (О-модель).
55. В-модель – модель взаимодействия объектов.
56. ARIS -моделирование процессов управления персоналом
57. Программные средства моделирования в методологии ARIS
58. BPM -моделирование процессов управления персоналом
59. Программные средства поддержки BPM.
60. Назначение и сущность функционально-стоимостного анализа.
61. Центры затрат и центры прибыли.
62. Стоимостные объекты.
63. Основной состав затрат на выполнение операций бизнес-процессов.
64. Вычисление стоимостных затрат бизнес-процессов.
65. Необходимость ФСА при совершенствовании трудовых процессов.
66. Особенности проведения ФСА различных категорий работников: рабочих, руководителей, специалистов, технических исполнителей.
67. ФСА деятельности подразделений аппарата управления организации.
68. Методы и виды анализа процессов.
69. Анализ соблюдения методологии описания.
70. Анализ топологии процесса, в том числе логики выполнения процесса.
71. Анализ ошибок процесса.
72. Анализ характеристик процесса.
73. Анализ ресурсного окружения процессов.
74. Анализ рисков процесса.
75. Анализ результатов аттестации и аудита.
76. Меры показателей процессов, их виды.
77. Разработка системы самооценки.
78. Интерпретация результатов измерений.
79. Динамический анализ эффективности организации бизнес-процессов.
80. Сущность методов имитационного моделирования бизнес-процессов.
81. Общая характеристика программных средств имитационного моделирования.
82. Управление эффективностью деятельности.
83. Сбалансированная система показателей.
84. Ключевые показатели эффективности.
85. Меры показателей процессов, их виды.
86. Разработка системы самооценки.
87. Интерпретация результатов измерений.

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	Трудоемкость, часы
T2	Теоретические основы управления процессами	Интегрированная передача информации с использованием мультимедиа	2,0
T3	Организационно-экономический механизм формирования	Интегрированная передача информации с использованием мультимедиа	2,0

	эффективных систем и технологий управления персоналом		
T4	Технология инжиниринга и реинжиниринга бизнес-процессов	Интегрированная передача информации с использованием мультимедиа	2,0
T8	Анализ, контроллинг и мониторинг процессов	Интегрированная передача информации с использованием мультимедиа	2,0
Итого:			8,0
Интерактивных занятий от объема аудиторных занятий 50 %			

9. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

9.1 Основная литература:

1. Реинжиниринг бизнес-процессов : учебное пособие / А.О. Блинов, О.С. Рудакова, В.Я. Захаров, И.В. Захаров ; под ред. А.О. Блинова. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 343 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-01823-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: [//biblioclub.ru/index.php?page=book&id=117146](http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=117146) (23.07.2020).

2. Тельнов, Ю.Ф. Инжиниринг предприятия и управление бизнес-процессами. Методология и технология : учебное пособие / Ю.Ф. Тельнов, И.Г. Фёдоров. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 207 с. : ил. - (Серия «Magister»). - Библ. в кн. - ISBN 978-5-238-02622-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: [//biblioclub.ru/index.php?page=book&id=447146](http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=447146) (23.07.2020).

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., Ферапонтов 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