

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Забайкальский государственный университет»
(ФГБОУ ВО «ЗабГУ»)

Социологический факультет
Кафедра Менеджмента и управления персоналом

УТВЕРЖДАЮ:

Декан факультета

Социологический факультет

Лига Марина Борисовна

«___» _____ 20____
г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.В.02.05 Разработка и внедрение проекта системы КРІ в деятельность организации
на 108 часа(ов), 3 зачетных(ые) единиц(ы)
для направления подготовки (специальности) 38.04.03 - Управление персоналом

составлена в соответствии с ФГОС ВО, утвержденным приказом
Министерства образования и науки Российской Федерации от
«___» _____ 20____ г. №_____

Профиль – Трансформация управления человеческим капиталом (для набора 2024)
Форма обучения: Очная

1. Организационно-методический раздел

1.1 Цели и задачи дисциплины (модуля)

Цель изучения дисциплины:

Целью изучения дисциплины «Разработка и внедрение проекта системы КРІ в деятельность организации» является развитие компетенций разработки и внедрения в практику управления человеческим капиталом системы КРІ.

Задачи изучения дисциплины:

1. Изучение терминологии системы КРІ в современных условиях управления организацией
2. Формирование практикоориентированных на человеческий капитал подходов в управлении КРІ организации.
3. Освоение современные методы управления человеческим капиталом посредством системы КРІ

1.2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОП

Дисциплина «Разработка и внедрение проекта системы КРІ в деятельность организации» входит в обязательную часть Модуля 3. «Проектная деятельность в управлении человеческим капиталом» Б1.В.02.05 цикла дисциплин ФГОС ВО по программе магистратуры «Управление персоналом», направленности «Трансформация управления человеческим капиталом». Дисциплина является обязательной для студентов всех форм обучения и изучается в 3 семестре. Теоретические знания и практические навыки, полученные студентами при ее изучении формируют базовые компетенции методологии управления человеческим капиталом, проведения научных исследований и решения прикладных задач и будут быть использованы в процессе изучения последующих дисциплин по учебному плану, а также при подготовке курсовых работ и выпускной квалификационной работы, при выполнении магистерской научно-исследовательской работы.

1.3. Объем дисциплины (модуля) с указанием трудоемкости всех видов учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 3 зачетных(ые) единиц(ы), 108 часов.

Виды занятий	Семестр 3	Всего часов
Общая трудоемкость		108
Аудиторные занятия, в т.ч.	34	34
Лекционные (ЛК)	17	17
Практические (семинарские) (ПЗ, СЗ)	17	17
Лабораторные (ЛР)	0	0
Самостоятельная работа	74	74

студентов (СРС)		
Форма промежуточной аттестации в семестре	Зачет	0
Курсовая работа (курсовой проект) (КР, КП)		

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Планируемые результаты освоения образовательной программы		Планируемые результаты обучения по дисциплине
Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции, формируемые в рамках дисциплины	Дескрипторы: знания, умения, навыки и (или) опыт деятельности
УК-3	Способность управлять человеческим ресурсом организации, создавать команды при выработке и реализации стратегии	<p>Знать: Знает типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия.</p> <p>Уметь: Умеет действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; проявлять уважение к мнению и культуре других; определять цели и работать в направлении личностного, образовательного и профессионального роста.</p> <p>Владеть: Владеет навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем</p>
ОПК-3	Способность разрабатывать и реализовывать стратегию, политики, технологии управления персоналом.	<p>Знать: Разрабатывает и осуществляет мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом.</p> <p>Уметь: Обеспечивает документационное сопровождение мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом.</p>

		<p>Владеть: Оценивает организационные и социальные последствия осуществления мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом.</p>
ПК-5	Способность качественного администрирования управления человеческим капиталом	<p>Знать: Осуществляет документационное оформление результатов операционного управления персоналом и работы структурного подразделения, результатов аудита работы с персоналом</p> <p>Уметь: Способен подготовить предложения по развитию систем операционного управления персоналом и работы структурного подразделения, по необходимым корректирующим и превентивным мерам</p> <p>Владеть: Контролирует процессы в области оперативного управления персоналом</p>

3. Содержание дисциплины

3.1. Разделы дисциплины и виды занятий

3.1 Структура дисциплины для очной формы обучения

Модуль	Номер раздела	Наименование раздела	Темы раздела	Всего часов	Аудиторные занятия			С Р С
					Л К	П З (С З)	Л Р	
1	1.1	Парадигма формирования ключевых показателей эффективности	Целеполагание — основа для разработки системы КРІ. Финансовые цели.	13	2	2	0	9

	1.2	Система КРІ и бизнес-процессы компании	Внутренние и внешние бизнес-процессы. Проблема дисбаланса целей организации.	13	2	2	0	9
2	2.1	Разработка ключевых показателей эффективности	Принципы разработки системы КРІ. Основные функции КРІ. Показатели для организации, коллектива и для отдельных членов команды.	13	2	2	0	9
	2.2	Методология управления персоналом через КРІ	Адаптивные тесты для оценки и развития персонала. Онлайн-опросы для выявления проблем в работе	13	2	2	0	9
3	3.1	Подготовка к внедрению КРІ	Оценка текущего положения компании при проведении текущего мониторинга. Цифровой профиль сотрудника для управления карьерными треками. Мобильные приложения с подсказками для экологичного управления КРІ сотрудников	13	2	2	0	9
	3.2	Проведение организационных изменений при внедрении КРІ	Психологические аспекты осуществления организационных изменений (причины возникновения сопротивления изменениям;	13	2	2	0	9
4	4.1	Внедрение системы КРІ.	Ошибки при внедрении показателей. Преимущества и недостатки КРІ. Этапы внедрения системы КРІ.	14	2	2	0	10
	4.2	Оценка эффективности организации и результатов	Процедуры и параметры оценки эффективности внедрения системы КРІ.	16	3	3	0	10

		ность КРІ						
Итого			108	17	17	0	74	

3.2. Содержание разделов дисциплины

3.2.1. Лекционные занятия, содержание и объем в часах

Модуль	Номер раздела	Тема	Содержание	Трудоемкость (в часах)
1	1.1	Парадигма формирования ключевых показателей эффективности	Целеполагание — основа для разработки системы КРІ. Финансовые цели.	2
	1.2	Система КРІ и бизнес-процессы компании	Внутренние и внешние бизнес-процессы.	2
2	2.1	Разработка ключевых показателей эффективности	Принципы разработки системы КРІ. Основные функции КРІ.	2
	2.1	Методология управления персоналом через КРІ	Адаптивные тесты для оценки и развития персонала.	2
3	3.1	Подготовка к внедрению КРІ	Оценка текущего положения компании при проведении текущего мониторинга.	2
	3.2	Проведение организационных изменений при внедрении КРІ	Психологические аспекты осуществления организационных изменений (причины возникновения сопротивления изменениям;	2
4	4.1	Внедрение системы КРІ.	Ошибки при внедрении показателей. Преимущества и недостатки КРІ.	2
	4.2	Оценка эффективности и организации и результатов	Процедуры и параметры оценки эффективности внедрения системы КРІ.	3

		ность КРІ	
--	--	-----------	--

3.2.2. Практические занятия, содержание и объем в часах

Модуль	Номер раздела	Тема	Содержание	Трудоемкость (в часах)
1	1.1	Парадигма формирования ключевых показателей эффективности	Целеполагание — основа для разработки системы КРІ. Финансовые цели.	2
	1.2	Система КРІ и бизнес-процессы компании	Проблема дисбаланса целей организации.	2
2	2.1	Разработка ключевых показателей эффективности	Показатели для организации, коллектива и для отдельных членов команды.	2
	2.1	Методология управления персоналом через КРІ	Онлайн-опросы для выявления проблем в работе	2
3	3.1	Подготовка к внедрению КРІ	Цифровой профиль сотрудника для управления карьерными треками. Мобильные приложения с подсказками для экологичного управления КРІ сотрудников	2
	3.2	Проведение организационных изменений при внедрении КРІ	Организационно-управленческие аспекты осуществления организационных изменений (причины возникновения сопротивления изменениям;	2
4	4.1	Внедрение системы КРІ.	Этапы внедрения системы КРІ.	2
	4.2	Оценка эффективности организации и результативность КРІ	Игра: Процедуры и параметры оценки эффективности внедрения системы КРІ.	3

3.2.3. Лабораторные занятия, содержание и объем в часах

Модуль	Номер раздела	Тема	Содержание	Трудоемкость (в часах)

3.3. Содержание материалов, выносимых на самостоятельное изучение

Модуль	Номер раздела	Содержание материалов, выносимого на самостоятельное изучение	Виды самостоятельной деятельности	Трудоемкость (в часах)
1	1.1	Состав ключевых показателей эффективности.	Конспект, презентация,	9
	1.2	Подходы к Системе КРІ и бизнес-процессы компании	Подготовка сообщений	9
2	2.1	Концепции разработки ключевых показателей эффективности	Подготовка сообщений	9
	2.1	Теории управления персоналом через КРІ	Аналитическая таблица	9
3	3.1	Этапы подготовки к внедрению КРІ	Аналитическая таблица	9
	3.2	Этапы проведения организационных изменений при внедрении КРІ	Конспект, презентация	9
4	4.1	Этапы внедрения системы КРІ	Аналитическая таблица	10
	4.2	Проблемы оценивания параметров эффективности организации на основе КРІ	Конспект, презентация	10

4. Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Фонд оценочных средств текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины представлен в приложении.

5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

5.1. Основная литература

5.1.1. Печатные издания

1. 1. Алиев, У. А. Управление человеческими ресурсами в условиях перехода к либерально-рыночным отношениям : монография / У. А. Алиев ; Санкт-Петербургский государственный экономический университет. – Санкт-Петербург: Изд-во Санкт-Петербургского гос. экономического ун-та, 2021. – 159 с. 2. Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами: учебник / М. Армстронг, С. Тейлор. – 14-е изд. – Санкт-Петербург [и др.] : Питер, 2018. – 1039 с. 3. Волков, А. С. Профессиональная оценка персонала – современный взгляд. Методы психологии и психофизиологии в создании и проведении эффективных процедур оценки, аттестации или отбора персонала / А. С. Волков. – Санкт-Петербург : [б. и.], 2021. – 345 с. 4. Иванова, О. Э. Трансформация концепции управления человеком в организации: переход к логоменеджменту: монография / О. Э. Иванова, Е. В. Рябинина ; Министерство просвещения Российской Федерации, Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет. – Челябинск : Изд-во Южно-Уральского гос. гуманитарно-пед. ун-та, 2020. – 229 с. 5. Одинцова, О. В. Стратегическое управление персоналом: подходы и тенденции : монография / Одинцова О. В.; Министерство науки и высшего образования РФ, Российский государственный университет им. А. Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство) (РГУ им. А. Н. Косыгина). – Москва : РГУ им. А. Н. Косыгина, 2020. – 166 с

5.1.2. Издания из ЭБС

1. 1. Горленко О. А. Управление персоналом [Электронный ресурс]: / О. А. Горленко, Д. В. Ерохин, Т. П. Можаяева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 249 с. — Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/452929> 2. Дуракова И. Б. Актуальные проблемы управления персоналом: моббинг: [Электронный ресурс]: учеб. пособие / И.Б. Дуракова, Е.С. Корыстина. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 226 с. — Режим доступа: <https://new.znaniium.com/catalog/product/1006701>. 3. Кибанов А. Я. Основы управления персоналом [Электронный ресурс]: учебник / А.Я. Кибанов. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: ИНФРАМ, 2019. — 440 с. — Режим доступа: <https://new.znaniium.com/catalog/product/993305> 4. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие / Г.И. Михайлина, Л.В. Матраева, Д.Л. Михайлин, А.В. Беляк; под общ. ред. Г.И. Михайлиной. – 4-е изд., стер. – Москва: Дашков и К°, 2020. – 280 с. — Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573120> 5. Чуланова О. Л. Компетентностный подход в управлении персоналом: схемы, таблицы, практика применения [Электронный ресурс]: учеб. пособие / О.Л. Чуланова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 116 с. — Режим доступа: <https://new.znaniium.com/catalog/product/1013020>

5.2. Дополнительная литература

5.2.1. Печатные издания

1. 1. Друтько, В. А. Управляй играя : руководство командой с помощью шахматных стратегий / Владислава Друтько. – Москва : БОМБОРА™: Эксмо, 2021. – 213 с. 2. Зорина, О. О. Управление персоналом: право и экономика = HR management: law and economics: монография / О. О. Зорина, А. А. Линец. – Москва : Юстицинформ, 2021. – 179 с. 3. Интеграция кадровой политики в систему управления национальными проектами : коллективная научная монография / Авдеева И. Л., Ананченкова П. И., Белолипецкая А. Е. [и др.] ; Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (РАНХиГС), Среднерусский институт управления (филиал). – Орел : Среднерусский ин-т упр. – фил. РАНХиГС, 2020. – 280 с. 4. Каштанова, Е.В. Организационный дизайн службы управления персоналом в период реорганизации компании: монография / Каштанова Е.В., Лобачева А.С., Ашурбеков Р.А. – Москва : Русайнс, 2021. – 159 с. 5. Концептуальные основы функционирования системы управления человеческими ресурсами организации в цифровой экономике : [монография] / Б. С. Батаева, О. С. Осипова, Л. С. Чикилева [и др.]; [отв. ред. О. С. Осипова] ; Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации. – Москва : Сам Полиграфист, 2020. – 206 с.

5.2.2. Издания из ЭБС

1. 1. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебник и практикум для вузов / А. А. Литвинюк [и др.]; под редакцией А. А. Литвинюка. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 498 с. — Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/449924> 2. Пугачев В. П. Управление персоналом организации: практикум [Электронный ресурс]: учебное пособие для вузов / В. П. Пугачев. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 280 с. —: <https://urait.ru/bcode/455030> 3. Одегов Ю. Г. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 467 с. — Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/449872> 4. Пугачев В. П. Управление персоналом организации [Электронный ресурс]: учебник и практикум для вузов / В. П. Пугачев. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 402 с. — Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/455029>

5.3. Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

Название	Ссылка
1. Консультант-Плюс (http://www.consultant.ru)	http://www.systema.ru
2. Гарант (http://www.garant.ru)	
3. Кодекс (http://www.kodeks.net)	
4. Система (http://www.systema.ru).	

6. Перечень программного обеспечения

Программное обеспечение общего назначения: ОС Microsoft Windows, Microsoft Office, ABBYY FineReader, ESET NOD32 Smart Security Business Edition, Foxit Reader, АИБС "МераПро".

Программное обеспечение специального назначения:

1) 1С-Битрикс: Корпоративный портал - Компания 1С: Предприятие 8. Комплект для обучения в высших и средних учебных заведениях 7-Zip ABBYY FineReader Adobe Audition Adobe Flash Adobe In Design Adobe Lightroom Adobe Photoshop

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Наименование помещений для проведения учебных занятий и для самостоятельной работы обучающихся	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа	Состав оборудования и технических средств обучения указан в паспорте аудитории, закрепленной расписанием по факультету
Учебные аудитории для проведения практических занятий	
Учебные аудитории для промежуточной аттестации	
Учебные аудитории для проведения групповых и индивидуальных консультаций	Состав оборудования и технических средств обучения указан в паспорте аудитории, закрепленной расписанием по кафедре
Учебные аудитории для текущей аттестации	

8. Методические рекомендации по организации изучения дисциплины

Для достижения поставленных целей преподавания дисциплины реализуются следующие средства, способы и организационные мероприятия:

1) Изучение теоретического материала дисциплины с использованием компьютерных технологий. Предполагается использование магистрами пакета следующих компьютерных программ: MicrosoftWord, Excel.

2) самостоятельное изучение теоретического материала дисциплины с использованием Internet-ресурсов, информационных баз, методических разработок, специальной учебной, научной, справочной и нормативно-правовой литературы. Самостоятельная работа студентов — это деятельность, которую они совершают без непосредственной помощи и указаний преподавателя, призванная обеспечить возможность осуществлять самостоятельную познавательную деятельность в обучении.

3) закрепление теоретического материала при проведении семинарских занятий и самостоятельных работ путем выполнения проблемно-ориентированных, командных, поисковых и творческих заданий.

Вместе с этим, при освоении дисциплины используются определенные сочетания видов учебной работы с методами и формами активизации познавательной деятельности магистров для достижения запланированных результатов обучения и формирования компетенций. Для этого применяются как традиционные методы и формы обучения, так и инновационные, активные и интерактивные технологии: лекции, творческие задания, самостоятельная работа студентов. В качестве рекомендаций при работе с литературой следует обратить внимание на электронные ресурсы библиотеки университета: электронный каталог, электронные базы данных, содержащий значительный перечень источников по

проблематике курса.

Разработчик/группа разработчиков:
Наталья Владимировна Воротий

Типовая программа утверждена

Согласована с выпускающей кафедрой
Заведующий кафедрой

_____ «___» _____ 20___ г.