

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Волгоградский государственный социально-педагогический университет»
Институт технологии, экономики и сервиса
Кафедра управления персоналом и экономики в сфере образования

«УТВЕРЖДАЮ»
Проректор по учебной работе
Ю. А. Жадаев
2018 г.



HR-инжиниринг

Программа учебной дисциплины
Направление 38.04.03 «Управление персоналом»
Магистерская программа «Организация кадрового консалтинга»

заочная форма обучения

Волгоград
2018

Обсуждена на заседании кафедры управления персоналом и экономики в сфере образования
«31» 08 2018 г., протокол № 1

Заведующий кафедрой *З.И.* *Е.В. Зудина* «1» 08 2018 г.
(подпись) (зав. кафедрой) (дата)

Рассмотрена и одобрена на заседании учёного совета института технологии, экономики и
сервиса «03» 09 2018 г., протокол № 1

Председатель учёного совета *А.В. Шерех* «03» 09 2018 г.
(подпись) (дата)

Утверждена на заседании учёного совета ФГБОУ ВО «ВГСПУ»
«03» 09 2018 г., протокол № 1

Отметки о внесении изменений в программу:

Лист изменений № _____
(подпись) (руководитель ОПОП) (дата)

Лист изменений № _____
(подпись) (руководитель ОПОП) (дата)

Лист изменений № _____
(подпись) (руководитель ОПОП) (дата)

Разработчики:

Самсонова Марина Владимировна, кандидат экономических наук, доцент кафедры
управления персоналом и экономики в сфере образования ФГБОУ ВО «ВГСПУ».

Программа дисциплины «HR-инжиниринг» соответствует требованиям ФГОС ВО по
направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» (утверждён приказом
Министерства образования и науки РФ от 8 апреля 2015 г. № 367) и базовому учебному
плану по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» (магистерская
программа «Организация кадрового консалтинга»), утверждённому Учёным советом ФГБОУ
ВПО «ВГСПУ» (от 03.09.2018 г., протокол № 1).

1. Цель освоения дисциплины

Углубление теоретических и практических знаний в области инжиниринга трудовых процессов на основе применения современных технологий, реинжиниринга человеческих ресурсов с позиции процессного подхода для улучшения основных показателей деятельности организации.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «HR-инжиниринг» относится к вариативной части блока дисциплин.

Профильной для данной дисциплины является организационно-управленческая и экономическая профессиональная деятельность.

Для освоения дисциплины «HR-инжиниринг» обучающиеся используют знания, умения, способы деятельности и установки, сформированные в ходе изучения дисциплины «Социальная политика государства и управление социальным развитием организации».

Освоение данной дисциплины является необходимой основой для последующего изучения дисциплин «Инновационные технологии принятия кадровых решений», «Социальная политика государства и управление социальным развитием организации», «Бюджетирование управления персоналом», «Профилактика профессионального выгорания», «Управление конфликтами и стрессами», прохождения практик «Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая)», «Преддипломная практика».

3. Планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины выпускник должен обладать следующими компетенциями:

– владением методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы (ОПК-10);

– способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации (ПК-9).

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

знать

- ☐ трактовки понятий «инжиниринг» и «реинжиниринг» в контексте организационных и экономических задач; классификации трудовых процессов во взаимосвязи с классификацией производственных и технологических процессов;
- ☐ элементы и технологии трудовых процессов; особенности трудовых процессов в управлении производственным коллективом;

уметь

- ☐ применять технологии измерения и нормирования трудовых процессов;
- ☐ обосновывать трансформацию организационной структуры, кадровой политики организации в ходе реинжиниринга бизнес-процесса;

владеть

- □ закономерностями формирования трудовых процессов в производственном процессе организации;
- □ навыками микроэлементного анализа трудовых процессов; навыками комплексного проектирования и перепроектирования трудовых процессов и работ.

4. Объём дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры
		1у / 1з
Аудиторные занятия (всего)	10	4 / 6
В том числе:		
Лекции (Л)	4	4 / –
Практические занятия (ПЗ)	–	– / –
Лабораторные работы (ЛР)	6	– / 6
Самостоятельная работа	89	30 / 59
Контроль	9	– / 9
Вид промежуточной аттестации		– / ЭК
Общая трудоемкость	часы	108
	зачётные единицы	3
		34 / 74
		0.94 / 2.06

5. Содержание дисциплины

5.1. Содержание разделов дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины
1	HR-инжиниринг – инструмент организационного развития	Технология разработки видения организации деятельности персонала. Человеческие ресурсы в контексте организационной структуры. Технологии разработки операционной модели организации деятельности персонала: процессы и структуры. HR-инжиниринг как инструмент организационного развития
2	HR-поддержка внедрения новых стандартов деятельности персонала	Моделирование и администрирование организационной культуры. Внутриорганизационное проектирование как модель вовлеченности персонала. Модель управленческих компетенций и техники личной работы руководителей. Информационные технологии поддержки управления человеческими ресурсами

5.2. Количество часов и виды учебных занятий по разделам дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Лекц.	Практ. зан.	Лаб. зан.	СРС	Всего
1	HR-инжиниринг – инструмент организационного развития	2	–	3	49	54
2	HR-поддержка внедрения новых стандартов деятельности персонала	2	–	3	40	45

6. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

6.1. Основная литература

1. Блинов, А.О. Управленческое консультирование [Электронный ресурс] : учебник / А. О. Блинов, В. А. Дресвянников ; В.А. Дресвянников; А.О. Блинов. - Управленческое консультирование ; 2020-01-16. - Москва : Дашков и К, 2016. - 212 с. - ISBN 978-5-394-02052-0. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/60539.html>. - Перейти к просмотру издания. - ЭБС IPRbooks.

6.2. Дополнительная литература

1. Матюшка, В. М. Управление проектами [Электронный ресурс] : учебное пособие / В. М. Матюшка ; В. М. Матюшка. - Электрон. текстовые данные. - Москва : Российский университет дружбы народов, 2010. - 556 с. - ISBN 978-5-209-03896-2. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/11440>. - По паролю. - ЭБС IPRbooks.

2. Управление персоналом [Электронный ресурс] : учебное пособие / Г. И. Михайлина [и др.] ; А.В. Беляк; Д.Л. Михайлин; Л.В. Матраева; Г.И. Михайлина; ред. Г.И. Михайлина. - Управление персоналом ; 2020-01-16. - Москва : Дашков и К, 2016. - 280 с. - ISBN 978-5-394-01749-0. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/60537.html>. - Перейти к просмотру издания. - ЭБС IPRbooks.

3. Управление персоналом [Электронный ресурс] : учебное пособие / П. Э. Шлендер [и др.] ; Я.Г. Соскин; А.Н. Артемьев; В.Д. Мостова; В.В. Лукашевич; П.Э. Шлендер; ред. П.Э. Шлендер. - Управление персоналом ; 2020-10-10. - Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 319 с. - ISBN 5-238-00909-7. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71073.html>. - Перейти к просмотру издания. - ЭБС IPRbooks.

7. Ресурсы Интернета

Перечень ресурсов Интернета, необходимых для освоения дисциплины:

1. Страница курса на образовательном портале (<http://lms.vspu.ru/course/sample>).
2. ЭБС IPRbooks (<http://www.iprbookshop.ru/>).

8. Информационные технологии и программное обеспечение

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

1. Информационно-справочная система "Гарант".
2. Офисный пакет (Microsoft Office, Open Office или др.).
3. Графический редактор.

9. Материально-техническая база

Для проведения учебных занятий по дисциплине «HR-инжиниринг» необходимо следующее материально-техническое обеспечение:

1. Компьютеры – 12 шт.
2. Интерактивная доска – 1 шт.

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Дисциплина «HR-инжиниринг» относится к вариативной части блока дисциплин. Программой дисциплины предусмотрено чтение лекций и проведение лабораторных работ.

Промежуточная аттестация проводится в форме , экзамена.

Лекционные занятия направлены на формирование глубоких, систематизированных знаний по разделам дисциплины. В ходе лекций преподаватель раскрывает основные, наиболее сложные понятия дисциплины, а также связанные с ними теоретические и практические проблемы, даёт рекомендации по практическому освоению изучаемого материала. В целях качественного освоения лекционного материала обучающимся рекомендуется составлять конспекты лекций, использовать эти конспекты при подготовке к практическим занятиям, промежуточной и итоговой аттестации.

Лабораторная работа представляет собой особый вид индивидуальных практических занятий обучающихся, в ходе которых используются теоретические знания на практике, применяются специальные технические средства, различные инструменты и оборудование. Такие работы призваны углубить профессиональные знания обучающихся, сформировать умения и навыки практической работы в соответствующей отрасли наук. В процессе лабораторной работы обучающийся изучает практическую реализацию тех или иных процессов, сопоставляет полученные результаты с положениями теории, осуществляет интерпретацию результатов работы, оценивает возможность применения полученных знаний на практике.

При подготовке к лабораторным работам следует внимательно ознакомиться с теоретическим материалом по изучаемым темам. Необходимым условием допуска к лабораторным работам, предполагающим использованием специального оборудования и материалов, является освоение правил безопасного поведения при проведении соответствующих работ. В ходе самой работы необходимо строго придерживаться плана работы, предложенного преподавателем, фиксировать промежуточные результаты работы для отчета по лабораторной работе.

Контроль за качеством обучения и ходом освоения дисциплины осуществляется на основе рейтинговой системы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов. Рейтинговая система предполагает 100-балльную оценку успеваемости студента по учебной дисциплине в течение семестра, 60 из которых отводится на текущий контроль, а 40 – на промежуточную аттестацию по дисциплине. Критериальная база рейтинговой оценки, типовые контрольные задания, а также методические материалы по их применению описаны в фонде оценочных средств по дисциплине, являющемся приложением к данной программе.

11. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

Самостоятельная работа обучающихся является неотъемлемой частью процесса обучения в вузе. Правильная организация самостоятельной работы позволяет обучающимся развивать умения и навыки в усвоении и систематизации приобретаемых знаний, обеспечивает высокий уровень успеваемости в период обучения, способствует формированию навыков совершенствования профессионального мастерства.

Самостоятельная работа обучающихся во внеаудиторное время включает в себя подготовку к аудиторным занятиям, а также изучение отдельных тем, расширяющих и углубляющих представления обучающихся по разделам изучаемой дисциплины. Такая работа может предполагать проработку теоретического материала, работу с научной литературой, выполнение практических заданий, подготовку ко всем видам контрольных испытаний, выполнение творческих работ.

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине представлено в рабочей программе и включает в себя:

- рекомендуемую основную и дополнительную литературу;
- информационно-справочные и образовательные ресурсы Интернета;
- оценочные средства для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине.

Конкретные рекомендации по планированию и проведению самостоятельной работы по дисциплине «HR-инжиниринг» представлены в методических указаниях для обучающихся, а также в методических материалах фондов оценочных средств.

12. Фонд оценочных средств

Фонд оценочных средств, включающий перечень компетенций с указанием этапов их формирования, описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания, типовые контрольные задания и методические материалы является приложением к программе учебной дисциплины.