

Сибирский институт управления – филиал РАНХиГС  
Факультет государственного и муниципального управления  
Кафедра управления персоналом

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ  
ДИСЦИПЛИНЫ**  
адаптированной для обучающихся инвалидов и обучающихся с  
ограниченными возможностями здоровья

**Моделирование системы управления персоналом  
Б1.В.ОД.14**

Краткое наименование дисциплины – **МСУП**  
по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом  
направленность (профиль) «Управление персоналом организации»  
квалификация выпускника: Бакалавр  
форма обучения: заочная

Год набора – 2020

**Автор – составитель:** Профессор, кандидат философских наук, профессор кафедры  
управления персоналом  
Аверченко Любовь Кузьминична

Новосибирск, 2019

## **1. Цель освоения дисциплины**

Целью освоения дисциплины «Моделирование системы управления персоналом» является формирование компетенций необходимых бакалаврам в области управления персоналом для осуществления своей профессиональной деятельности.

## **2. План курса**

### **Содержание дисциплины**

**Раздел 1. Теоретические аспекты формирования системы управления персоналом**

#### ***Тема 1.1. Система управления персоналом***

Концепция, закономерности и принципы управления персоналом. Методы построения системы управления персоналом. Функции системы управления персоналом.

#### ***Тема 1.2. Кадровая служба как субъект управления персоналом***

Цель и задачи кадровой службы: обеспечение кадрами, стратегическое и тактическое направления работы служб, профессиональное позиционирование себя в компании, правовое и нормативное методическое обеспечение управления персоналом. Основные функции и структура кадровой службы. Профессиональные компетенции специалиста по управлению персоналом.

#### ***Тема 1.3. Кадровый аудит как средство оценки системы управления персоналом***

Теоретические основы кадрового аудита. Классификация видов аудита персонала. Уровни и инструментарий проведения аудита персонала в организации: организационно-технологический, социально-психологический и экономический аспекты проведения аудита. Роль аудитора. Сравнительный анализ аудита и ревизии. Основные параметры аудита персонала. Главные области аудита персонала.

**Раздел 2. Моделирование кадровых технологий в системе управления персоналом**

#### ***Тема 2.1. Моделирование технологии отбора, подбора и найма персонала***

Подбор персонала, внешние и внутренние источники. Альтернативы привлечения персонала. Отбор персонала: понятие, принципы, методика проведения и этапы отбора. Методы оценивания претендентов на вакантную должность. Собеседование при приеме на работу. Конкурсный отбор персонала: парадигмы конкурса, этапы, организация работы конкурсной комиссии. Понятие, виды найма персонала в организацию.

#### ***Тема 2.2. Моделирование технологии развития персонала***

Слагаемые развития персонала организации. Основные понятия и концепции обучения персонала. Инновации в обучении персоналом. Управление деловой карьерой работников. Система продвижения в организации. Управление кадровым резервом: планирование, организация, мотивация и контроль.

#### ***Тема 2.3. Моделирование оценки персонала организации***

Приоритеты и тенденции реализации компетентностного подхода в оценке персонала. Модель компетенций. Аттестация как метод оценки персонала. Компетентностный подход в управлении персоналом.

## **3. Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации**

Методы текущего контроля для очной и очно-заочной формы обучения

Раздел 1	Теоретические аспекты формирования системы управления персоналом	Методы текущего контроля для очной формы обучения
Тема 1.1	Система управления персоналом	Устный ответ на вопросы
Тема 1.2	Кадровая служба как субъект управления персоналом	Устный ответ на вопросы Письменная работа – решение практических заданий
Тема 1.3	Кадровый аудит как средство оценки системы управления персоналом	Устный ответ на вопросы
Раздел 2	Моделирование кадровых технологий в системе управления персоналом	
Тема 2.1	Моделирование технологии отбора, подбора и найма персонала	Устный ответ на вопросы Письменная работа – решение практических заданий
Тема 2.2	Моделирование технологии развития персонала	Устный ответ на вопросы Письменная работа – моделирование кадровых процессов
Тема 2.3	Моделирование оценки персонала организации	Письменная работа – моделирование кадровых процессов

Методы текущего контроля для заочной формы обучения

Раздел 1	Теоретические аспекты формирования системы управления персоналом	
Тема 1.1	Система управления персоналом	
Тема 1.2	Кадровая служба как субъект управления персоналом	Письменная контрольная работа Устный ответ на вопросы Тестирование
Тема 1.3	Кадровый аудит как средство оценки системы управления персоналом	
Раздел 2	Моделирование кадровых технологий в системе управления персоналом	
Тема 2.1	Моделирование технологии отбора, подбора и найма персонала	Письменная контрольная работа Устный ответ на вопросы Тестирование
Тема 2.2	Моделирование технологии развития персонала	
Тема 2.3	Моделирование оценки персонала организации	

Методы текущего контроля для заочной формы обучения (с применением ЭО и ДОТ)

Раздел 1	Теоретические аспекты формирования системы управления персоналом	
Тема 1.1	Система управления персоналом	Письменный ответ на задания электронного семинара/ Письменное собеседование с обучающимся в ходе проведения электронного семинара.
Тема 1.2	Кадровая служба как субъект управления персоналом	
Тема 1.3	Кадровый аудит как средство оценки системы управления персоналом	
Раздел 2	Моделирование кадровых технологий в	

	системе управления персоналом	
Тема 2.1	Моделирование технологии отбора, подбора и найма персонала	Письменный ответ на задания электронного семинара/ Письменное собеседование с обучающимся в ходе проведения электронного семинара.
Тема 2.2	Моделирование технологии развития персонала	
Тема 2.3	Моделирование оценки персонала организации	

Для обучающихся с нарушением зрения зачет проводится в устной (возможно с помощью ассистента или использованием специализированного программного обеспечения) форме по билетам. Содержание билета доводится до обучающегося ассистентом или с использованием специализированного программного обеспечения.

Для обучающихся с нарушением слуха зачет проводится в устной (возможно с помощью сурдопереводчика) форме по билетам.

Для обучающихся с нарушением опорно-двигательного аппарата зачет проводится в устной (возможно с помощью ассистента или использованием специализированного программного обеспечения) форме по билетам.

Информационные технологии, программное обеспечение, материально-техническая база, оценочные средства, необходимые для освоения дисциплины адаптированы для обучающихся инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

#### 4. Основная литература

1. Аверченко, Л. К. Моделирование системы управление персоналом [Электронный ресурс]: курс лекций для студентов всех форм обучения по направлению. 38.03.03 – Управление персоналом (авт. редакция) / Л. К. Аверченко, И.В. Доронина; Федер. агентство по образованию, Сиб. акад. гос. службы. - Электрон. дан. - Новосибирск: Изд-во СибАГС, 2016. - 162 с. - Доступ из Б-ки электрон. изданий / Сиб. ин-т упр. – филиал РАНХиГС. – Режим доступа: <http://www.saranet.ru>, требуется авторизация (дата обращения: 15.08.2019). - Загл. с экрана.

2. Одегов, Ю. Г. Управление персоналом: учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Юрайт, 2020. — 467 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8710-2. — URL: <https://urait.ru/bcode/449872> (дата обращения: 13.11.2019). — Режим доступа: электрон.-библиотечная система «Юрайт», требуется авторизация.