

Министерство просвещения Российской Федерации Федеральное
государственное бюджетное образовательное учреждение высшего
образования
«Ульяновский государственный педагогический университет имени
И.Н. Ульянова»
(ФГБОУ ВО «УлГПУ им. И.Н. Ульянова»)

Факультет права экономики и управления
Кафедра теоретических основ экономики и правоведения

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебно-методической
работе С.Н. Титов

МОДЕЛИРОВАНИЕ И УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Программа учебной дисциплины Проектного модуля
основной профессиональной образовательной программы высшего
образования – программы бакалавриата по направлению подготовки
38.03.03 Управление персоналом,

направленность (профиль) образовательной программы
Управление персоналом в бизнесе
(очно-заочная форма обучения)

Составитель: Рябова М.А., к.э.н., доцент
кафедры теоретических основ экономики и
правоведения

Рассмотрено и одобрено на заседании ученого совета факультета права,
экономики и управления, протокол от «18» мая 2024 г. №10

Ульяновск, 2024

Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Моделирование в управлении персоналом» включена в обязательную часть Блока 1 Дисциплины (модули) Проектного модуля основной профессиональной образовательной программы высшего образования – программы бакалавриата по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), направленность (профиль) образовательной программы «Управление персоналом в бизнесе», очнозаочной формы обучения.

Дисциплина опирается на результаты обучения, сформированные в рамках изучения ряда дисциплин учебного плана: «Стратегический менеджмент», «Регламентация и нормирование труда».

Результаты изучения дисциплины «Моделирование в управлении персоналом» и являются теоретической и методологической основой для изучения дисциплин: «Информационные кадровые технологии».

1. Перечень планируемых результатов обучения (образовательных результатов) по дисциплине

Целью освоения дисциплины «Моделирование в управлении персоналом» является формирование у будущих управленцев восприимчивости к нововведениям, твердых теоретических знаний и практических навыков в области подготовки и осуществления моделирования в управлении персоналом.

Задачей освоения дисциплины является усвоение знаний для реализации проектов в управлении персоналом в ходе практической деятельности, овладение навыками моделирования в управленческой работе с учетом изменения ситуации в решении кадровых проблем.

Планируемые результаты изучения дисциплины «Моделирование в управлении персоналом»:

Компетенция и индикаторы ее достижения в дисциплине	Образовательные результаты дисциплины (этапы формирования дисциплины)		
	знает	умеет	владеет

<p>УК-1</p> <p>Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач</p> <p>УК-1.1. Демонстрирует знание особенностей системного и критического мышления и готовность к нему.</p> <p>УК-1.2. Применяет логические формы и процедуры, способен к рефлексии по поводу собственной и чужой мыслительной деятельности.</p> <p>УК-1.3. Анализирует источник информации с точки зрения временных и пространственных условий его</p>	<p>ОР-1</p> <p>основные закономерности взаимодействия членов коллектива и этапы развития коллектива;</p>	<p>ОР-2</p> <p>осмысливать процессы, события и явления, происходящие в трудовом коллективе с целью моделирования в управлении персоналом;</p>	<p>ОР-3</p> <p>общенаучными методами (компаративного анализа, системного обобщения);</p>
--	--	---	--

<p>возникновения.</p> <p>УК-1.4. Анализирует ранее сложившиеся в науке оценки информации.</p> <p>УК-1.5. Сопоставляет разные источники информации с целью выявления их противоречий и поиска достоверных суждений.</p> <p>УК-1.6. Аргументированно формирует собственное суждение и оценку информации, принимает обоснованное решение.</p> <p>УК-1.7. Определяет практические последствия предложенного решения задачи.</p>			
---	--	--	--

<p>ОПК-3</p> <p>Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия</p> <p>ОПК-3.1. Выявляет приоритетные направления развития и решения теоретических, методологических проблем в области управления персоналом.</p> <p>ОПК-3.2. Диагностирует и структурирует проблемы организации, а также применяет на практике теоретические принципы, методы и модели менеджмента.</p> <p>ОПК-3.3. Проводит аудит кадрового потенциала организации, прогнозировать и определять потребность организации в персонале.</p>	<p>ОР-4</p> <p>предмет, функции, основные концепции управления персоналом, содержание методологических подходов к изучению области и методы и инструменты моделирования в управлении персоналом;</p>	<p>ОР-5</p> <p>применять теоретические положения в управленческой деятельности по отношению к персоналу в процессе моделирования в управлении персоналом;</p>	<p>ОР-6</p> <p>современными технология и методами моделирования в управлении персоналом;</p>
---	--	---	--

--	--	--	--

<p>ПК-16</p> <p>Способен участвовать в реализации программы организационных изменений в части решения задач управления персоналом, знает технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умеет использовать их на практике</p> <p>ПК-16.1 Разработка системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения</p> <p>ПК-16.2 Реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения</p> <p>ПК-16.3 Администрирование процессов и документооборота по операционному управлению персоналом и работе структурного подразделения</p>	<p>ОР-7</p> <p>содержание понятийно-категориального аппарата моделирования в управлении персоналом;</p>	<p>ОР-8</p> <p>анализировать процессы и проблемы практики моделирования в управлении персоналом, находить пути их эффективного разрешения в управленческой практике;</p>	<p>ОР-9</p> <p>способностью участвовать в реализации моделирования в управлении персоналом;</p>
<p>ПК-14</p> <p>Способен применять технологии управления персоналом, осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования</p> <p>ПК-14.1. знает правовую документацию организационного проектирования системы и технологии управления персоналом.</p> <p>ПК-14.2. определяет необходимость</p>	<p>ОР-10</p> <p>теоретические основы моделирования в управлении персоналом;</p>	<p>ОР-11</p> <p>составлять планы-графики и производственные задания в рамках моделирования управления персоналом;</p>	<p>ОР-12</p> <p>навыками делегирования полномочий сотрудникам при решении задач моделирования в управлении персоналом.</p>

<p>совершенствования технологии управления персоналом в с учетом стратегической цели организации.</p> <p>ПК-14.3. способен регулировать трудовые отношения.</p> <p>ПК-14.4. проводит социальнопсихологическую диагностика работников, групп и коллектива в целом, выявление и урегулирование производственных, конфликтов и стрессов, анализ и регулирование групповых и личностных взаимоотношений, разработка и контроль за соблюдением этических норм, взаимоотношений.</p> <p>ПК-14.5. осуществляет технико-экономическое обоснование целесообразности и необходимости совершенствования системы управления.</p> <p>ПК-14.6. преодолевает организационно-психологические барьеры при передаче полномочий.</p>			
---	--	--	--

2. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Н ом ер се ме ст ра	Учебные занятия					Ф ор ма пр ома т е ж е ут ст оч ац но ий
	Вс ег о Трудоемк.	Ле кц ии , ча с.	П за ра ня кт ти ич я, ес ча ки с.	Ла бо за ра ня то ти рн я, ые ча с.	Са ра мо бо ст та, оя ча т. с.	

	Зач. ед.	Часы					
8	3	108	12	18	-	51	Экзамен (27)
Итого:	3	108	12	18	-	51	Экзамен (27)

3. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

3. 1. Указание тем (разделов) и отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

Наименование раздела и тем	Количество часов по формам организации обучения			
	Лекционные занятия	Практические занятия	Лабораторные занятия	Самостоятельная работа
8 семестр				
Тема 1. Роль моделирования в управлении	2	-	-	4
Тема 2. Моделирование как метод научного познания.	2	-	-	4
Тема 3. Системный подход в управлении.	2	-	-	4
Тема 4. Моделирование систем.	2	-	-	4
Тема 5. Методы формализованного моделирования.	2	-	-	4
Тема 6. Имитационные методы моделирования.	2	-	-	4
Тема 7. Экспертные методы разработки моделей в управлении.	-	2	-	4
Тема 8. Методы коллективной генерации идей.	-	2	-	4
Тема 9. Организационные модели в бизнесе.	-	2	-	4
Тема 10. Формализованные модели в управлении персоналом.	-	2	-	4

Тема 11. Описательные модели в управлении персоналом.	-	2	-	2
Тема 12. Моделирование стиля поведения работника.	-	2	-	2
Тема 13. Классификация автоматизированных систем управления персоналом.	-	2	-	2
Тема 14. Этапы разработки и внедрения автоматизированных систем управления персоналом.	-	2	-	2
Тема 15. CASE – технология моделирования процессов.	-	2	-	3
Итого за 8 семестр	12	18	-	51

3.2. Краткое описание содержания тем (разделов) дисциплины

Краткое содержание курса (8 семестр) Тема

1. Роль моделирования в управлении.

Цели и задачи курса. Связь курса с другими дисциплинами. Актуальность и значение изучаемого предмета в системе подготовки современного специалиста по управлению персоналом. Формируемые компетенции. Понятие модели и моделирования. Назначение моделей. Виды моделей. Цели и место моделирования в процессе анализа и проектирования систем управления. **Тема 2. Моделирование как метод научного познания.**

Общее понятие научной модели. Проблемы моделей в философии и методологии науки. Моделирование в системе теоретических и эмпирических методов познания. Модель как средство экспериментального исследования и как форма научной абстракции. Модель как средство интерпретации теорий. Модель как мысленный эксперимент. Модельный эксперимент как критерий истинности теории.

Тема 3. Системный подход в управлении.

Системный подход как направление методологии научного познания. Понятие системы. Основные принципы системного подхода: целостность, иерархичность, структуризация, множественность. Свойства систем. Классификация систем. Организация как система. Формулирование и структурирование целей. Современные требования к формированию системного мышления у менеджеров. **Тема 4. Моделирование систем.**

Построение модели как способ формализации изучаемой системы. Назначение моделей систем. Уровни моделирования систем. Методы моделирования систем. Модели систем. Структурная схема системы. Виды структур. Классификация моделей систем: по способу моделирования, характеру моделируемой системы, масштабу моделирования, фактору времени. Определение, задачи и этапы системного анализа. **Тема 5. Методы формализованного моделирования.**

Аналитические и статистические методы. Логические методы. Математическая лингвистика и семиотика как методы формализованного отображения систем. Формализованные графические методы (теория графов, геометрия, сетевые модели). Графические представления (графики, диаграммы, гистограммы, древовидные структуры) как промежуточные между методами формализованного представления систем и

методами активизации опытных специалистов-экспертов. **Тема 6. Имитационные методы моделирования.**

Имитационные модели, основные определения. Структура процесса имитационного моделирования. Математический аппарат. Имитационные модели систем. Принципы и методы построения имитационных моделей. Компьютерные среды имитационного моделирования. Перспективы применения имитационного моделирования в управлении.

Тема 7. Экспертные методы разработки моделей в управлении.

Методы экспертных оценок (требования к экспертам, формирование экспертных групп, методы опроса и подходы к оцениванию, обработка экспертных оценок, способы повышения согласованности оценок). Морфологические методы. Методы структуризации (типа «дерева целей», сети и др.). Метод «Дельфи». Методы сценариев.

Тема 8. Методы коллективной генерации идей.

Актуальность методов коллективной разработки моделей в управлении. Метод «мозгового штурма». Методы групповых дискуссий: панельная дискуссия, форум-обсуждение, симпозиум, дебаты, круглый стол, ролевая дискуссия. Деловые игры. Метод коллективной разработки карты стратегии компании (методика построения сбалансированной системы показателей). **Тема 9. Организационные модели в бизнесе.**

Триада системного подхода при проектировании организационно-функциональной модели: стратегическая модель (цели, смысл, ценности), функциональная модель (функции, операции, технологии), структурная модель (устройство, состав, связи). Этапы проектирования. Определение уровней детализации (декомпозиции) функциональных систем. Итеративный характер построения модели. Бизнес-инжиниринг как средство переноса методов конструирования технических систем на бизнес. **Тема**

10. Формализованные модели в управлении персоналом.

Задачи управления персоналом на оперативном, тактическом и стратегическом уровнях управления организацией. Оперативный уровень: структура и функции штатно-кадрового и табельно-зарплатного контуров. Тактический уровень: структура и функции контура управления кадровыми процессами. Стратегический уровень: структура и функции контура анализа кадровых процессов. **Тема 11. Описательные модели в управлении персоналом.**

Особенности разработки и применения описательных (качественных) и формализованных моделей в управлении персоналом. Примеры описательных моделей: концептуальные модели управления человеческими ресурсами (мичиганской и гарвардской школ), модели для разработки стратегий управления человеческими ресурсами (ресурсной базы, приверженности, высокой эффективности), модели корпоративных и индивидуальных компетенций. **Тема 12. Моделирование стиля поведения работника.**

Модели работников и факторы влияния на их поведение. Многообразие моделей работников. Модели работников могут быть следующими: психологическими — с разной «глубиной погружения» в психологию и основанными на разных теориях о сущности и типах личности, восприятия, мышления; на основе теорий ролей менеджеров, работников, социологического подхода; с опорой на теории мотивации; на основе подходов, представленных в классической экономике; на базе концепции развития трудового потенциала; на основе типологий трудового поведения; на базе различных теорий менеджмента (классической, гуманистической, теорий X, Y). **Тема 13. Классификация автоматизированных систем управления персоналом.**

Задачи по автоматизации информационного обеспечения системы управления персоналом. Стадии автоматизированных информационных технологий управления персоналом. Признаки классификации автоматизированных технологий: по способу реализации, по

степени охвата задач управления, по виду обрабатываемых данных, по типу пользовательского интерфейса. Перечень и функциональные возможности основных пакетов прикладных программ по управлению персоналом.

Тема 14. Этапы разработки и внедрения автоматизированных систем управления персоналом.

Жизненный цикл автоматизированной системы управления: анализ и определение требований к системе, проектирование, построение, внедрение, поддержание и развитие. Фазы проекта разработки автоматизированной системы управления: управление проектом, бизнес-анализ, бизнес-моделирование, разработка документации, разработка информационных систем, развитие ИТ-инфраструктуры.

Тема 15. CASE – технология моделирования процессов.

Методология структурного моделирования. Семейство стандартов IDEF. Возможности технологии инфологического моделирования: естественность создаваемых определений элементов деятельности (работ), организация итерационной процедуры обсуждения и редактирования модели коллективом экспертов, использование принципа создания модели во временных рамках описания существующих бизнес-процессов и пр.

4. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Общий объем самостоятельной работы студентов по дисциплине включает аудиторную и внеаудиторную самостоятельную работу студентов в течение семестра.

Аудиторная самостоятельная работа осуществляется в форме выполнения тестовых заданий по дисциплине. Аудиторная самостоятельная работа обеспечена базой тестовых материалов.

Внеаудиторная самостоятельная работа осуществляется в формах:

- подготовка доклада;
- подготовка к практическим занятиям.

Примеры тестовых заданий:

1. Что такое методология моделирования?
 - А. Эффективный прием получения новых знаний об объекте
 - Б. Методические положения
 - В. Совокупность методов и принципов исследования моделирования.
 - Г. Соответствие целей и средств моделирования
2. Что представляют собой методы моделирования?
 - А. Средства оптимизации деятельности моделируемого объекта
 - Б. Средства развития представлений о моделируемом объекте
 - В. Алгоритмы исследования объекта.
 - Г. Функции современного менеджера.
3. С помощью какой процедуры строится описание процесса:
 - А. Моделирования
 - Б. Прогнозирования
 - В. Развертывания
 - Г. Декомпозиции

4. Вспомогательное средство которое в определенной степени может заменять исследуемый объект?
- А. Модель
 - Б. Процесс В. Связь
 - Г. Система
5. Кто внес вклад в теорию системного подхода в управлении?
- А. Тейлор
 - Б. Боогданов
 - В. Фейджин
 - Г. Юдин
6. Что представляет собой проблема в системе управления? А. Противоречие, требующее разрешения.
- Б. Признак системы управления.
 - В. Направление исследования системы управления.
 - Г. Совокупность информации о состоянии системы управления.
7. Что является основным в системном подходе к исследованию? А. Тип мышления исследования.
- Б. Знание предмета исследования.
 - В. Совокупность необходимой информации.
 - Г. Целостность, взаимосвязи и взаимодействие элементов исследуемого объекта
8. К классификационным признакам систем относятся (укажите неправильный ответ)
- А. Длительность существования
 - Б. Степень сложности
 - В. История развития
 - Г. Степень связи с внешней средой
9. Модели бывают (укажите неправильный ответ)
- А. Информационные
 - Б. Концептуальные
 - В. Математические
 - Г. Исторические
10. В перечень уровней моделирования не входит:
- А. Структурный
 - Б. Логический
 - В. Количественный
 - Г. Результирующий
11. Структурно-функциональная модель бизнес-организации включает в себя (укажите неправильный ответ) А. Стратегическую модель
- Б. Структурную модель
 - В. Функциональную модель
 - Г. Модель корпоративных активов
12. Методы моделирования систем бывают (укажите неправильный ответ)
- А. Морфологические
 - Б. Имитационные
 - В. Образные
 - Г. Статистические
13. В перечень компонентов системы не входят:

- А. Элементы
 - Б. Поведение
 - В. Связи
 - Г. Взаимодействия
14. Верификация модели организации, это
- А.Определение вида экономической модели, выражение в математической форме взаимосвязи между ее переменными;
 - Б.Определение исходных предпосылок и ограничений модели; В.Проверка качества как самой модели в целом, так и ее параметров;
 - Г.Анализ изучаемого экономического явления.
15. В объекты моделирования системы управления персоналом не входит:
- А.Управление маркетингом персонала
 - Б.Управление развитием персонала
 - В.Управление технологической подготовкой
 - Г.Управление социальным развитием организации
16. Системный подход позволил ...
- А.Исключить научный поиск лучших вариантов решений, как своеобразного Лекарства от всех болезней
 - Б.Признать факторы внешней среды и отработать методики их анализа
 - В. Автоматизировать часть процессов управления
 - Г. Широко использовать математические методы в управлении
- 17.Научное предварительное недостаточно доказанное объяснение новых явлений и событий, требующее экспериментальной проверки?
- А. Гипотеза
 - Б. Агностицизм
 - В. Декомпозиция
 - Г. Стратификация
- 18.Модель можно классифицировать по следующим основаниям (укажите неправильный ответ) А.Способ представления
- Б.Способ построения
 - В.Тип языка описания
 - Г.Способ восприятия
- 19.Какой метод моделирования предполагает использование мнений экспертов?
- А. Метод наблюдения
 - Б.Метод попарных сравнений
 - В.Метод тестирования
 - Г.Метод «Дерева» целей
- 20.В каком методе моделирования осуществляется парные сравнения и последовательные сопоставления? А. Метод тестирования
- Б. Метод «Дельфи»
 - В.Метод сопоставления
 - Г. Экспертный метод

Примерная тематика докладов

1. История моделирования как метода познания.

2. Проблемы моделей в философии и методологии науки.
3. Гносеологическая специфика модели.
4. Моделирование и проблема истины.
5. Моделирование как средство экспериментального исследования.
6. Системный подход как направление методологии научного познания.
7. Эволюция систем управления.
8. Методы формирования системного мышления у менеджеров.
9. Методология системного анализа в управлении.
10. Модель как способ формализации изучаемой системы.
11. Классификация моделей систем управления.
12. Познавательные и прагматические модели в управлении.
13. Цели моделирования бизнес-процессов.
14. Методология реинжиниринга бизнеса.
15. История развития автоматизированных систем управления персоналом.
16. Опыт автоматизации процессов управления персоналом.
17. Сравнительный анализ отечественных и зарубежных разработок систем управления персоналом.
18. Оценка эффективности реализованных проектов автоматизации систем управления персоналом.
19. Перспективные задачи в сфере автоматизации процессов управления персоналом.
20. Модели работников и факторы влияния на их поведение.
21. История моделирования как метода познания.
22. Проблемы моделей в философии и методологии науки.
23. Гносеологическая специфика модели.
24. Моделирование и проблема истины.
25. Моделирование как средство экспериментального исследования.
26. Системный подход как направление методологии научного познания.
27. Эволюция систем управления.
28. Методы формирования системного мышления у менеджеров.
29. Методология системного анализа в управлении.
30. Модель как способ формализации изучаемой системы.
31. Классификация моделей систем управления.
32. Познавательные и прагматические модели в управлении.
33. Цели моделирования бизнес-процессов.
34. Методология реинжиниринга бизнеса.
35. История развития автоматизированных систем управления персоналом.
36. Опыт автоматизации процессов управления персоналом.

Перечень учебно-методических изданий кафедры по вопросам организации самостоятельной работы обучающихся

1. Моделирование в управлении персоналом [Текст] : учебно-методические рекомендации / Е. Г. Куликова ; ФГБОУ ВО «УлГПУ им. И. Н. Ульянова». — Ульяновск : ФГБОУ ВО «УлГПУ им. И. Н. Ульянова», 2017. — 18 с. — <http://els.ulspu.ru/?s=%D0%BC%D0%BE%D0%B4%D0%B5%D0%BB%D0%B8%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B5+%D0%B2+%D1%83%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B8+%D0%BF%D0%B5%D1%80%D1%81%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D0%BE%D0%BC&submit=>

5. Примерные оценочные материалы для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Организация и проведение аттестации студента

ФГОС ВО ориентированы преимущественно не на сообщение обучающемуся комплекса теоретических знаний, но на выработку у бакалавра компетенций – динамического набора знаний, умений, навыков и личностных качеств, которые позволят выпускнику стать конкурентоспособным на рынке труда и успешно профессионально реализовываться.

В процессе оценки бакалавров необходимо используются как традиционные, так и инновационные типы, виды и формы контроля. При этом постепенно традиционные средства совершенствуются в русле компетентного подхода, а инновационные средства адаптированы для повсеместного применения в российской вузовской практике.

Цель проведения аттестации – проверка освоения образовательной программы дисциплины-практикума через сформированность образовательных результатов.

Промежуточная аттестация осуществляется в конце семестра и завершает изучение дисциплины; помогает оценить крупные совокупности знаний и умений, формирование определенных компетенций.

Оценочными средствами текущего оценивания являются: доклад, тесты по теоретическим вопросам дисциплины, защита практических работ и т.п. Контроль усвоения материала ведется регулярно в течение всего семестра на практических (семинарских, лабораторных) занятиях.

№ п/п	СРЕДСТВА ОЦЕНИВАНИЯ, используемые для текущего оценивания показателя формирования компетенции	Образовательные результаты дисциплины
	<p align="center">Оценочные средства для текущей аттестации</p> <p>ОС-1 Тестовые задания ОС-2 Доклад</p>	<p>ОР-1</p> <p>основные закономерности взаимодействия членов коллектива и этапы развития коллектива;</p>
	<p align="center">Оценочные средства для промежуточной аттестации (экзамен)</p> <p>ОС-3 Экзамен в форме устного собеседования</p>	<p>ОР-2</p> <p>осмысливать процессы, события и явления, происходящие в трудовом коллективе с целью моделирования</p>

		<p>в управлении персоналом;</p> <p>ОР-3</p> <p>общенаучными методами (компаративного анализа, системного обобщения);</p> <p>ОР-4</p> <p>предмет, функции, основные концепции управления персоналом, содержание методологических подходов к изучению области и методы и инструменты моделирования в управлении персоналом;</p> <p>ОР-5</p> <p>применять теоретические положения в управленческой деятельности по отношению к персоналу в процессе моделирования в управлении персоналом;</p> <p>ОР-6</p> <p>современными технология и методами моделирования в управлении персоналом; ОР-7</p> <p>содержание понятийнокатегориального аппарата моделирования в управлении персоналом;</p> <p>ОР-8</p> <p>анализировать процессы и проблемы практики моделирования в управлении персоналом, находить пути их эффективного разрешения в управленческой практике;</p> <p>ОР-9</p> <p>способностью участвовать</p>
--	--	---

в реализации
моделирования в
управлении персоналом;

ОР-10

теоретические основы

		<p>моделирования в управлении персоналом; ОР-11</p> <p>составлять планы-графики и производственные задания в рамках моделирования управления персоналом; ОР-12</p> <p>навыками делегирования полномочий сотрудникам при решении задач моделирования в управлении персоналом.</p>
--	--	--

Описание оценочных средств и необходимого оборудования (демонстрационного материала), а так же процедуры и критерии оценивания индикаторов достижения компетенций на различных этапах их формирования в процессе освоения образовательной программы представлены в Фонде оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине «Моделирование в управлении персоналом».

Материалы, используемые для текущего контроля успеваемости обучающихся по дисциплине Материалы для организации текущей аттестации представлены в п.5 программы.

Материалы, используемые для промежуточного контроля успеваемости обучающихся по дисциплине

**ОС-3 Экзамен в форме устного собеседования Примерные вопросы к экзамену
8 семестр 1.**

Содержание понятий: «модель» и «моделирование».

2. Цели и задачи курса.
3. Моделирование как инструмент анализа и проектирования систем управления.
4. Структура и методы научного познания.
5. Модель как средство экспериментального исследования и как форма научной абстракции.
6. Виды научных моделей.
7. Системный подход как направление методологии научного познания.
8. Основные принципы системного подхода.
9. Свойства систем.
10. Структурная схема системы. Виды структур.
11. Классификация систем.
12. Назначение моделей систем.

13. Уровни моделирования систем.
14. Классификация моделей систем.
15. Организация как система.
16. Методы моделирования систем.
17. Аналитические и статистические методы моделирования.
18. Логические методы моделирования.
19. Формализованные графические методы моделирования (теория графов, геометрия, сетевые модели).
20. Графические представления как средства моделирования (графики, диаграммы, гистограммы, древовидные структуры).
21. Структура процесса имитационного моделирования.
22. Математические методы, используемые при имитационном моделировании.
23. Основные методологические подходы к построению имитационных моделей.
24. Методы экспертных оценок.
25. Подбор и оценка экспертов.
26. Методы сбора экспертной информации.
27. Методы получения экспертных оценок.
28. Морфологические методы.
29. Методы сценариев.
30. Метод «мозгового штурма».
31. Методы групповых дискуссий.
32. Деловые игры.
33. Триада системного подхода при проектировании организационно-функциональной модели.
34. Этапы проектирования организационно-функциональной модели.
35. Определение уровней детализации (декомпозиции) функциональных систем.
36. Итеративный характер построения организационной модели.
37. Распределение задач управления персоналом по уровням управления организацией.
38. Структура контуров управления персоналом.
39. Особенности разработки и применения описательных (качественных) моделей в управлении персоналом.
40. Концептуальные модели управления человеческими ресурсами.
41. Модели для разработки стратегий управления человеческими ресурсами.
42. Формирование модели корпоративных компетенций.
43. Формирование модели индивидуальных компетенций.
44. Методы разработки компетенций.
45. Модель индивидуальных компетенций как инструмент управления развитием индивидуальных способностей.
46. Модели работников.
47. Задачи по автоматизации информационного обеспечения системы управления персоналом.
48. Признаки классификации автоматизированных технологий.
49. Жизненный цикл автоматизированной системы управления.
50. Фазы проекта разработки автоматизированной системы управления.
51. Методология структурного моделирования на основе CASE технологии.
52. Стандарты IDEF.
53. Цели построения организационных диаграмм. 54. Этапы создания организационной диаграммы.

В конце изучения дисциплины подводятся итоги работы студентов на лекционных и практических занятиях путем суммирования заработанных баллов в течение семестра.

Критерии оценивания знаний обучающихся по дисциплине

Формирование балльно-рейтинговой оценки работы обучающихся

		Посещение лекций	Посещение практических занятий	Работа на практических занятиях	Экзамен
8 семестр	Разбалловка по видам работ	6 x 1=6 баллов	9 x 1=9 баллов	221 баллов	64 балла
	Суммарный макс. балл	6 баллов max	15 баллов max	236 баллов max	300 баллов max

Критерии оценивания работы обучающегося по итогам 8 семестра

Оценка	Баллы (3 ЗЕ)
«отлично»	271-300
«хорошо»	211-270
«удовлетворительно»	151-210
«неудовлетворительно»	150 и менее

6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Успешное изучение курса требует от обучающихся посещения лекций, активной работы на практических занятиях, выполнения всех учебных заданий преподавателя, ознакомления с основной и дополнительной литературой.

Запись **лекции** – одна из форм активной самостоятельной работы обучающихся, требующая навыков и умения кратко, схематично, последовательно и логично фиксировать основные положения, выводы, обобщения, формулировки. В конце лекции преподаватель оставляет время (5 минут) для того, чтобы обучающиеся имели возможность задать уточняющие вопросы по изучаемому материалу. Из-за недостаточного количества аудиторных часов некоторые темы не удастся осветить в полном объеме, поэтому преподаватель, по своему усмотрению, некоторые вопросы выносит на самостоятельную работу студентов, рекомендуя ту или иную литературу. Кроме этого, для лучшего освоения материала и систематизации знаний по дисциплине, необходимо постоянно разбирать материалы лекций по конспектам и учебным пособиям. В случае необходимости обращаться к преподавателю за консультацией. **Подготовка к практическим занятиям.**

При подготовке к практическим занятиям студент должен изучить теоретический материал по теме занятия (использовать конспект лекций, изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, при необходимости дополнить конспект, делая в нем соответствующие записи из литературных источников). В случае затруднений, возникающих при освоении теоретического материала, студенту следует обращаться за консультацией к преподавателю. Идя на консультацию, необходимо хорошо продумать вопросы, которые требуют разъяснения.

В начале практического занятия преподаватель знакомит студентов с темой, оглашает план проведения занятия, выдает задания. В течение отведенного времени на выполнение работы студент может обратиться к преподавателю за консультацией или разъяснениями. В конце занятия проводится прием выполненных заданий, собеседование со студентом.

Результаты выполнения практических заданий оцениваются в баллах, в соответствии с балльно-рейтинговой системой университета.

Планы практических занятий (8 семестр)

Практическое занятие по теме 2. Моделирование как метод научного познания.

Вопросы для обсуждения: Общее понятие научной модели. Проблемы моделей в философии и методологии науки. Моделирование в системе теоретических и эмпирических методов познания. Модель как средство экспериментального исследования и как форма научной абстракции. Модель как средство интерпретации теорий. Модель как мысленный эксперимент. Модельный эксперимент как критерий истинности теории.

Практическое занятие по теме 3. Системный подход в управлении.

Вопросы для обсуждения: Системный подход как направление методологии научного познания. Понятие системы. Основные принципы системного подхода: целостность, иерархичность,

структуризация, множественность. Свойства систем. Классификация систем. Организация как система. Формулирование и структурирование целей. Современные требования к формированию системного мышления у менеджеров.

Практическое занятие по теме 4. Моделирование систем.

Вопросы для обсуждения: Построение модели как способ формализации изучаемой системы. Назначение моделей систем. Уровни моделирования систем. Методы моделирования систем. Модели систем. Структурная схема системы. Виды структур. Классификация моделей систем: по способу моделирования, характеру моделируемой системы, масштабу моделирования, фактору времени. Определение, задачи и этапы системного анализа.

Практическое занятие по теме 5. Методы формализованного моделирования.

Вопросы для обсуждения: Аналитические и статистические методы. Логические методы. Математическая лингвистика и семиотика как методы формализованного отображения систем. Формализованные графические методы (теория графов, геометрия, сетевые модели). Графические представления (графики, диаграммы, гистограммы, древовидные структуры) как промежуточные между методами формализованного представления систем и методами активизации опытных специалистов-экспертов.

Практическое занятие по теме 6. Имитационные методы моделирования.

Вопросы для обсуждения: Имитационные модели, основные определения. Структура процесса имитационного моделирования. Математический аппарат. Имитационные модели систем. Принципы и методы построения имитационных моделей. Компьютерные среды имитационного моделирования. Перспективы применения имитационного моделирования в управлении.

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, Интернет-ресурсов, необходимых для освоения дисциплины

Основная литература

1. Колпаков, В. Ф. Экономико-математическое и эконометрическое моделирование: компьютерный практикум : учеб. пособие / В.Ф. Колпаков. — Москва : ИНФРА-М, 2018. — 396 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — www.dx.doi.org/10.12737/24417. - ISBN 978-5-16-010967-1. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/975797> (дата обращения: 28.03.2024). – Режим доступа: по подписке.
2. Орлова, И. В. Экономико-математическое моделирование: практическое пособие по решению задач / И. В. Орлова, М. Г. Бич. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва : Вузовский учебник : ИНФРА-М, 2020. - 140 с. - ISBN 978-5-9558-0527-6. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1057221> (дата обращения: 28.03.2024). – Режим доступа: по подписке.

Дополнительная литература

1. Карлова, М. Ю. Моделирование и оптимизация задач экономики средствами симплексного метода и теории двойственности : учебное пособие : [16+] / М. Ю. Карлова ; Липецкий государственный педагогический университет им. П. П. Семенова-Тян-Шанского. – Липецк : Липецкий государственный педагогический университет им. П.П. Семенова-Тян-Шанского, 2018. – 82 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=576925> (дата обращения: 28.03.2024). – Библиогр.: с. 77 - 79. – ISBN 978-5-88526-996-4. – Текст : электронный.
2. Осипенко, С. А. Экономико-математическое моделирование : учебно-методическое пособие / С. А. Осипенко. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2018. – 147 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=481040> (дата обращения: 28.03.2024). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4475-9529-6. – DOI 10.23681/481040. – Текст : электронный.

Интернет-ресурсы

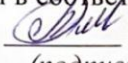
1. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики, раздел «Национальные счета. Таблицы затраты-выпуск», «Консолидированные счета», <http://www.gks.ru>
2. Журнал «Экономический анализ: теория и практика», рубрика «Экономикоматематическое моделирование», <http://www.fin-izdat.ru>.
3. Журнал «Математическая теория игр и ее приложения», <http://mgta.krc.karelia.ru>.

Лист согласования рабочей программы
учебной дисциплины (практики)

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом
Рабочая программа Моделирование в управлении персоналом

Составители: М.А. Рябова – Ульяновск: УлГПУ, 2024.

Программа составлена с учетом федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденного Министерством образования и науки Российской Федерации, и в соответствии с учебным планом.

Составители  М.А. Рябова
(подпись)

Рабочая программа учебной дисциплины (практики) одобрена на заседании кафедры теоретических основ экономики и правоведения

"24" 04 2024 г., протокол № 8

Заведующий кафедрой


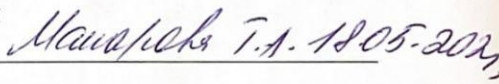
  24.04.2024
личная подпись расшифровка подписи дата

Рабочая программа учебной дисциплины (практики) согласована с библиотекой
Сотрудник библиотеки

  24
личная подпись расшифровка подписи дата

Программа рассмотрена и одобрена на заседании ученого совета факультета права, экономики и управления "18" 05 2024 г., протокол № 10

Декан факультета права экономики и управления

 
личная подпись расшифровка подписи дата

