

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Юдина Светлана Валерьевна

Должность: Директор АФ КНИТУ-КАИ

Дата подписания: 24.03.2022 13:28:15

Уникальный программный ключ:

ee380433c1f82e02d4d5ce32f117158c7c34ed0ff4b383fc50075ff51c9c70790

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Казанский национальный исследовательский
технический университет им. А.Н. Туполева-КАИ»

Альметьевский филиал



УТВЕРЖДАЮ

Директор филиала

С.В. Юдина

2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины (модуля)

«Б1.В.ДВ.03.01 Управление персоналом в IT-компаниях»

Квалификация: **бакалавр**

Форма обучения: **очная, очно-заочная**

Направление подготовки: **38.03.05 Бизнес-информатика**

Направленность (профиль): **Информационные системы в цифровой экономике**

Альметьевск 2021 г.

Рабочая программа дисциплины (модуля) разработана в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.05 Бизнес-информатика, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 29.07.2020 № 838

Разработчик (и):

Зимина Е.А. кафед. экон. наук, доцент

(ФИО, ученая степень, ученое звание)




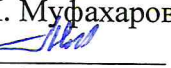
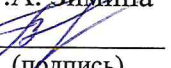

(подпись)

(ФИО, ученая степень, ученое звание)

(подпись)

Рабочая программа утверждена на заседании кафедры ЭМ протокол от «10» июня 2021г. № 11.

Заведующий кафедрой ЭМ, Н.В. Серикова, канд.экон.наук, доцент

Рабочая программа дисциплины (модуля)	Наименование подразделения	Дата	№ протокола	Подпись
ОДОБРЕНА	Кафедра, ответственная за ОП	10.06.21	№ 11	зав. кафедрой Н.В. Серикова  (подпись)
ОДОБРЕНА	Учебно-методическая комиссия АФ КНИТУ-КАИ	11.06.21	№ 3	председатель УМК Г.М. Муфаярова  (подпись)
СОГЛАСОВАНА	Научно-техническая библиотека АФ КНИТУ-КАИ	10.06.21	-	заведующая НТБ Г.А. Зимина  (подпись)
СОГЛАСОВАНА	Учебно-методический отдел АФ КНИТУ-КАИ	10.06.21	-	заведующая УМО З.А. Ахтямова  (подпись)

1 ИСХОДНЫЕ ДАННЫЕ И КОНЕЧНЫЙ РЕЗУЛЬТАТ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

1.1 Цель изучения дисциплины (модуля)

Целями освоения дисциплины (модуля) являются приобретение навыков работы с информационными системами по управлению предприятиями, а также получение знаний, приобретение практических навыков и умений, формирование компетенций необходимых для профессиональной деятельности.

1.2 Задачи дисциплины (модуля)

Задачи освоения дисциплины (модуля):

- формирование теоретических знаний об использовании информационных систем и технологий в управлении производственной компанией;

- освоение основных принципов и практических навыков получения, хранения и переработки управленческой информации;

- формирование практических навыков применения технологий и методов обработки управленческой информации, инструментальные и программные средства автоматизированных информационных систем, классификацию и типы информационных систем управления предприятием, интеллектуальные технологии и их применение при создании информационных систем управления предприятием, применение телекоммуникационных технологий в управленческой деятельности.

1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО

Дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, Блока 1. Дисциплины (модули) образовательной программы и является элективной дисциплиной, определяющей ее предметно-тематическое содержание – направленность.

1.4 Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы

Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебной работы) и на самостоятельную работу обучающихся представлены в таблице 1.1

Таблица 1.1, а – Объем дисциплины (модуля) для очной формы обучения

Семестр	Общая трудоемкость дисциплины (модуля), в ЗЕ/час	Виды учебной работы, в т.ч. проводимые с использованием ЭО и ДОТ											
		<i>Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебной работы (аудиторная работа)</i>							<i>Самостоятельная работа обучающегося (внеаудиторная работа)</i>				
		Лекции/в т.ч. в форме практической подготовки	Лабораторные работы/в т.ч. в форме практической подготовки	Практические занятия/в т.ч. в форме практической подготовки	Курсовая работа (консультации, защита)	Курсовой проект (консультации, защита)	Консультации перед экзаменом	Контактная работа на промежуточной аттестации	Курсовая работа (подготовка)	Курсовой проект (подготовка)	Проработка учебного материала (самоподготовка)	Подготовка к промежуточной аттестации	Форма промежуточной аттестации
5	3 ЗЕ/108	16	–	16	–	–	–	0,1	–	–	75,9	–	Зачет
Итого	3 ЗЕ/108	16	–	16	–	–	–	0,1	–	–	75,9	–	

Таблица 1.1, б – Объем дисциплины (модуля) для очно-заочной формы обучения

Семестр	Общая трудоемкость дисциплины (модуля), в ЗЕ/час	Виды учебной работы, в т.ч. проводимые с использованием ЭО и ДОТ											
		<i>Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебной работы (аудиторная работа)</i>							<i>Самостоятельная работа обучающегося (внеаудиторная работа)</i>				
		Лекции/в т.ч. в форме практической подготовки	Лабораторные работы/в т.ч. в форме практической подготовки	Практические занятия/в т.ч. в форме практической подготовки	Курсовая работа (консультации, защита)	Курсовой проект (консультации, защита)	Консультации перед экзаменом	Контактная работа на промежуточной аттестации	Курсовая работа (подготовка)	Курсовой проект (подготовка)	Проработка учебного материала (самоподготовка)	Подготовка к промежуточной аттестации	Форма промежуточной аттестации
5	3 ЗЕ/108	12	–	12	–	–	–	0,1	–	–	83,9	–	Зачет
Итого	3 ЗЕ/108	12	–	12	–	–	–	0,1	–	–	83,9	–	

1.5 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю)

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование компетенций, представленных в таблице 1.2.

Таблица 1.2 – Формируемые компетенции

Код компетенции	Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенций	Планируемые результаты обучения
ПК-6	Способен формулировать задачи технологического исследования, принимать участие в их координации, приеме и анализе их результатов	ИД-2 ПК-6 Способен осуществлять расчеты и прогнозы расходов и доходов серии продукта и разрабатывать ценовую стратегию	Знает: методы определения затрат на персонал в IT-сфере Умеет: осуществлять расчеты и прогнозы расходов в части персонала в IT-сфере Владеет: навыками практического определения расходов на персонал при разработке IT-продукта
ПК-7	Способен осуществлять управление развитием продуктов на тактическом и стратегическом уровнях	ИД-1 ПК-7 Способен разрабатывать и реализовывать стратегические и тактические планы развития серии продуктов и осуществлять оценку их эффективности	Знает: основные особенности IT-специалистов Умеет: подбирать грамотных специалистов для реализации стратегических и тактических планов развития серии продуктов Владеет: навыками кадрового менеджмента при реализации стратегических и тактических планов развития серии продуктов

2 СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

2.1 Структура дисциплины (модуля)

Содержание дисциплины (модуля), структурированное по разделам, с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных работ приведены в таблице 2.1.

Таблица 2.1, а – Разделы дисциплины (модуля) и виды учебной работы (очная форма обучения)

Наименование разделов дисциплины (модуля)	Всего (час)	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебной работы (в час)			Индивидуальная контактная работа	Самостоятельная работа: проработка учебного материала (самоподготовка), выполнение курсовой работы/проекта, подготовка к ПА
		Лекции	Лабораторные работы	Практические занятия		
Семестр 5						
Раздел № 1. Теоретические основы применения информационных систем в управлении производственной компанией	35	5	–	5	–	25
Раздел № 2. Типовые архитектуры и классы информационных систем управления предприятием	35	5	–	5	–	25
Раздел № 3. Концептуальные и организационно-экономические основы внедрения информационных систем управления предприятием	37,9	6	–	6	–	25,9
Зачет	0,1	–	–	–	0,1	–
Итого за 5 семестр	108	16	–	16	0,1	75,9
Итого по дисциплине	108	16	–	16	0,1	75,9

Таблица 2.1, б – Разделы дисциплины (модуля) и виды учебной работы (очно-заочная форма обучения)

Наименование разделов дисциплины (модуля)	Всего (час)	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебной работы (в час)			Индивидуальная контактная работа	Самостоятельная работа: проработка учебного материала (самоподготовка), выполнение курсовой работы/проекта, подготовка к ПА
		Лекции	Лабораторные работы	Практические занятия		

Семестр 5						
Раздел № 1. Теоретические основы применения информационных систем в управлении производственной компанией	35	4	–	4	–	27
Раздел № 2. Типовые архитектуры и классы информационных систем управления предприятием	35	4	–	4	–	27
Раздел № 3. Концептуальные и организационно-экономические основы внедрения информационных систем управления предприятием	37,9	4	–	4	–	29,9
Зачет	0,1	–	–	–	0,1	–
Итого за 5 семестр	108	12	–	12	0,1	83,9
Итого по дисциплине	108	12	–	12	0,1	83,9

2.2 Содержание разделов дисциплины (модуля)

Раздел № 1 Теоретические основы применения информационных систем в управлении производственной компанией

Тема 1.1. Анализ и состояние рынка труда организации.

Особенности функционирования рынка труда. Специфика рынка труда. Задачи развития внутреннего рынка труда организации. Качественная потребность в персонале. Количественная потребность в персонале. Преимущества и недостатки использования различных рынков труда при формировании персонала организации. [5]

Тема 1.2. Требования к информационным системам управления производственной компанией

Основные требования, предъявляемые к ИСУП: полнота информации для каждого звена системы управления, полезность и ценность информации, точность и достоверность информации, своевременность поступления информации, агрегируемость информации, актуальность информации, экономичность и эффективность обработки информации. Технические требования к ИСУП.

Литература: [1; 7]

Раздел № 2 Типовые архитектуры и классы информационных систем управления предприятием

Тема 2.1. Архитектура информационных систем управления предприятием

Базовые функции информационных систем Традиционные архитектуры информационных систем. Файл-серверная архитектура. Клиент-серверная архитектура. Переходная к трехслойной архитектуре (2.5 слоя). Трехуровневая клиент-серверная архитектура. Internet/Intranet – технологии. Архитектура на основе Internet/Intranet с мигрирующими программами. Распределенные информационные системы. Особенности распределенных ИС. Задержки выполнения запросов. Активация/Деактивация. Постоянное хранение. Параллельное исполнение. Отказы. Безопасность.

Литература: [1; 6]

Тема 2.2. Классы информационных систем управления предприятием

Типовые классы ИСУП: BI (Business Intelligence) – класс информационных систем, включающий в себя хранилища данных и системы углубленного анализа данных, KM (Knowledge Management) – класс ИС, позволяющих консолидировать предметную информацию о бизнесе, опыт сотрудников, сведения о проектах для повышения эффективности деятельности организации; CM (Content Management) – класс ИС, автоматизирующих процесс структурированного хранения и обработки данных различного формата, включая электронные копии документов, HTML- страницы, аудио- и видеоданные, сообщения электронной почты, графику и т.д.; Portal, B2B (Business To-Business), B2C (Business-To-Customer) – класс информационных систем, унифицирующих средствами WEB-технологий доставку внутренним и внешним пользователям функциональности приложений и необходимых данных с различных уровней информационной среды; ERP (Enterprise Resource Planning) – класс информационных систем, выполняющих учет хозяйственной деятельности в едином информационном пространстве, позволяющих осуществлять комплексное управление ресурсами предприятия, CRM (Customer Relationship Management) – класс ИС, реализующих концепцию управления отношениями с заказчиками и клиентами; SCM (Supply Chain Management) – класс ИС для управления цепочками поставок, DocFlow – класс информационных систем, автоматизирующих процесс создания, маршрутизации, обработки и архивирования электронных документов. Основные производственные системы – обширный класс информационных систем оперативного управления и оптимизации производственных процессов, ТОиР (Техобслуживание и Ремонт), MES (Manufacturing Execution System) – класс информационных систем оперативного управления и оптимизации производственных процессов, Геофизические системы, АСУТП (Автоматизированная система управления технологическими процессами), Биллинговые системы – класс информационных систем, применяемых телекоммуникационными компаниями для обслуживания и тарификации абонентов, АСКУЭ (Автоматизированная система контроля и учета электроэнергии).

Литература: [1; 6]

Раздел № 3 Концептуальные и организационно-экономические основы внедрения информационных систем управления предприятием

Тема 3.1. Корпоративные информационные системы

Корпоративные информационные системы КИС как отражение концептуальной и физической архитектуры организации, сопровождение многофункциональной деятельности организации посредством КИС. Корпоративная информационная система, являющаяся основой системы планирования ресурсов предприятий. Интегрированная информационная среда.

Литература: [2; 3]

Тема 3.2. Технология управления использованием персонала

Управление социализацией, профориентацией и адаптацией персонала. Этапы процесса адаптации. Поиск и набор персонала. Управление этическими нормами. Управление конфликтами. Безопасность, условия и дисциплина труда. Управление высвобождением персонала. [4]

2.3 Курсовая работа (курсовой проект)

Не предусмотрен(а) учебным планом.

3 ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

3.1 Содержание оценочных материалов и их соответствие запланированным результатам обучения

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля). Перечень оценочных средств текущего контроля представлен в таблице 3.1.

Таблица 3.1 – Оценочные средства текущего контроля

Виды учебных занятий	Наименование оценочного средства текущего контроля	Код и индикатор достижения компетенции
Лекции	Тестовые задания текущего контроля по разделам дисциплины	ИД-2 ПК-6, ИД-1 ПК-7
Практические занятия	Вопросы для подготовки к практическим занятиям	ИД-2 ПК-6, ИД-1 ПК-7
Самостоятельная работа	Вопросы для самоподготовки	ИД-2 ПК-6, ИД-1 ПК-7

Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие процесс формирования компетенций в ходе освоения образовательной программы.

Примеры тестовых заданий текущего контроля:

1.Кадровая политика – это:

- a. прогнозирование численности и структуры персонала
- b. перечень мероприятий по работе с персоналом на различных стадиях развития организации
- c. идеология, цели, задачи, принципы и методы работы с персоналом
- d. перечень лиц, принимающих кадровые решения
- e. принципы управления персоналом.

2. Совокупность приемов и способов воздействия на персонал - это:

- a. принципы управления персоналом
- b. функции управления персоналом
- c. методы управления персоналом.

3. Процессу формирования кадровой стратегии организации предшествует:

- a. кадровое планирование
- b. стратегический анализ факторов внешней и внутренней среды

с. совершенствование системы управления персоналом.

4. К факторам внутренней среды, влияющим на кадровую стратегию, относятся (3 правильных ответа):

- a. имидж организации
- b. стиль управления и опыт лидера
- c. информационное обеспечение кадровой службы
- d. трудовой потенциал персонала
- e. кадровая политика конкурентов.

5. Стратегические цели управления персоналом должны:

- a. взаимно поддерживать друг друга
- b. быть взаимозаменяемыми
- c. быть независимыми друг от друга

6. Необходимо выбрать несколько пунктов при ответе на данный вопрос. автоматизированная информационная система должна удовлетворять ряд таких технических требований, как:

- a. технические средства и быстродействие;
- b. надежная защита от несанкционированного доступа к данным;
- c. регистрация действий персонала;
- d. удобный пользовательский интерфейс рабочих мест; e. возможность развития системы;
- f. интеграция с модулями, используемыми в системе передачи данных;
- g. возможность проведения конвертации данных из использовавшихся ранее в новую систему;
- h. высокая надежность работы;
- i. особые коммуникации, каналы и носители информации;
- j. аутентичность.

7. Требование к ИСУП «экономичность и эффективность обработки информации» подразумевает, что...

- a. эффективность информационной подсистемы можно оценить, сопоставляя результаты управления с затратами на сбор, накопление, хранение, обработку, преобразование и передачу информации;
- b. информация обрабатывается очень быстро;
- c. обработанная информация приносит прибыль;
- d. информация после обработки ИСУП будет достоверной.

8. Рациональное распределение информации по уровням иерархии управления, это:

- a. агрегируемость информации;
- b. достоверность информации;
- c. ценность Информации;
- d. своевременность поступления информации.

9. Полезность и ценность информации проявляется в том, что данные только тогда ценны для руководителя предприятия, когда...

- a. информация используется для принятия управленческих решений;
- b. данные верны;
- c. руководитель удовлетворён быстродействием ИСУП;
- d. данные сохранены на сервере.

10. Стремление к увеличению полноты информации приводит к:

- a. росту затрат на менеджмент и снижает его оперативность;
- b. росту прибыли предприятия;
- c. росту затрат на новейшее компьютерной оборудование;
- d. снижению затрат на построение локальной сети.

Примеры вопросов для подготовки к практическим занятиям, семинарам:

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ

ДЕЛОВАЯ ИГРА «СОКРАЩЕНИЕ КАДРОВ»

Описание деловой игры

Завод расположен в небольшом городе. Генеральный директор и его заместитель проводят совещание с двумя менеджерами службы управления персоналом, которые озабочены известием о том, что компания, владеющая заводом, намеревается его либо закрыть (п. 1 ст. 81 ТК РФ), либо резко сократить численность работников (п. 2 ст. 81 ТК РФ), либо открыть новый завод в другом городе. Менеджеры по управлению персоналом обеспокоены судьбой местных жителей, так как очень многие из них в данный момент работают на заводе. Поэтому менеджеры по управлению персоналом и попросили о проведении данного совещания.

Информация по ролям

Менеджеры по управлению персоналом поднимают следующие вопросы:

1. Большой процент трудоспособного населения города в настоящее время работает на заводе данной компании.

2. Действительно ли эта компания намерена закрыть завод и уволить большую часть работников?

3. Если эта информация соответствует действительности, то какие альтернативы закрытию завода рассматривались компанией? Например,

проведение переобучения работников завода и повышение их квалификации с целью повысить рентабельность предприятия.

4. Если компания все же примет решение закрыть завод и уволить сотрудников, какие компенсации они получают?

Генеральный директор и его заместитель предупреждены о сути вопросов, на них они подготовили следующие ответы:

1. По имеющейся достоверной информации, число работающих на заводе составляет всего 15% взрослого трудоспособного населения города.

2. Генеральный директор не может ни подтвердить, ни опровергнуть информацию о закрытии завода и увольнении работников, так как этот проект еще только рассматривается и сохраняется в строгой тайне, хотя он лично предполагает, что завод действительно скоро закроют. Гендиректор намерен уклониться от прямого ответа и сообщить, что информацией по данному вопросу не обладает. Но гендиректор собирается привести для примера действия компании в другом городе, где тоже находится ее завод. Компания недавно реорганизовала производство этого завода и провела дополнительный прием на работу. Компания рассчитывает в течение следующих 12 месяцев принять еще 250 человек, что составляет 2,5% от трудоспособного населения города.

3. На третий вопрос - еще один сложный вопрос - придется дать уклончивый ответ. Директору следует объяснить, что компания имеет программу повышения квалификации для всех работников завода, которая недавно была внедрена. Эта программа нацелена на увеличение возможностей выбора работы для сотрудников и повышения степени их удовлетворенности от работы.

4. По поводу компенсации опять-таки гендиректор не может дать прямой ответ, так как что по существующему на заводе порядку все вопросы относительно денежных выплат и компенсаций обсуждаются отдельно. Все подобные обсуждения всегда проходили в конструктивной обстановке и достигнутые соглашения удовлетворяли обе стороны.

Постановка задачи

Проиллюстрировать некоторые аспекты программы предприятия по сокращению кадров, определить задачи менеджеров по управлению персоналом в такой ситуации.

Методические указания

Участникам необходимо довести до сведения порядок действий работодателя при сокращении численности (штата) сотрудников организации. В соответствии с действующим Трудовым кодексом РФ работодатель обязан при увольнении по п. 2 ст. 81 (сокращение численности или штата организации), на основании ст. 82 ТК:

1) письменно уведомить выборный профсоюзный орган, службу занятости не позднее чем за 2 месяца до начала мероприятий по сокращению (в случае массовых увольнений, критерии которых определяются отраслевыми или территориальными соглашениями, - уведомление делается за 3 месяца до начала мероприятий);

2) при отсутствии профсоюзного органа необходимо письменно уведомить общее собрание трудового коллектива. Уведомление составляется в произвольной форме;

3) уведомление составляется также в произвольной форме за 2 месяца до планируемых мероприятий и дается под подпись каждому сотруднику (или этот факт ознакомления фиксируется в протоколе собрания трудового коллектива). Если работник отказывается подписать уведомление, то в присутствии двух свидетелей составляется акт о том, что сотрудник был поставлен в известность о предстоящем сокращении;

4) одновременно издается приказ об общем сокращении численности или штата сотрудников;

5) через два месяца издаются приказы об увольнении сотрудников по п. 2 ст. 81 ТК РФ, если они не захотят уволиться по собственному желанию;

6) далее происходит расчет и выплата компенсаций, которые включают в себя:

- заработную плату работника за последний месяц;
- заработную плату работника за 2 месяца в размере среднемесячного заработка за последние 3 месяца работы (имеется в виду официальная заработная плата).

Описание хода деловой игры

Из группы студентов выделяются 4 человека, которые будут участниками ролевой игры. Остальные являются зрителями.

Всем студентам объясняются цели и задачи деловой игры, всем зрителям раздаются материалы по ролям. Четверо участников получают только свои роли, им дается 15-20 мин для подготовки к игре. В это время с остальными студентами обсуждается вопрос о сокращении кадров. Задаются вопросы типа: кого-нибудь из присутствующих или ваших знакомых сокращали на работе? какие основные трудности возникали при этом?

Если ни у кого из присутствующих нет подобного опыта, задается вопрос о том, как бы они справились с неизбежным чувством обиды, возникающим в такой ситуации. Проводится краткий опрос, чтобы определить, кто из присутствующих считает, что у них имеются достаточно веские основания полагать, что они снова смогли бы устроиться на работу после сокращения. К какому уровню квалификации должны стремиться сотрудники и какой они должны иметь опыт работы, чтобы обезопасить себя от сокращения на работе?

Через 15-20 мин заканчивается обсуждение и приглашаются участники игры, которые разыгрывают ситуацию перед аудиторией.

После этого начинается дискуссия по вопросам, затронутым в ролевой игре, и подводится итог обсуждения, которое состоялось до начала ролевой игры. Рассматривается роль менеджера по управлению персоналом организации в ходе ситуации возможных сокращений. В конце обсуждения студенты могут высказать появившиеся у них дополнительные замечания.

Примеры вопросов для самоподготовки:

1. Что такое Кадровая политика.
2. Назовите совокупность приемов и способов воздействия на персонал.
3. Что является главным критерием эффективности кадровой политики организации.
4. Назовите внутренние критерии эффективности кадровой политики.
5. Можно ли сформулировать кадровую стратегию при отсутствии четко сформулированной стратегии развития организации.
6. Назовите инструменты реализации кадровой стратегии
7. Что относится к факторам внутренней среды, влияющим на кадровую стратегию.
8. Назовите 3 функции управления персоналом, которые чаще всего передают на аутсорсинг
9. Назовите 5 важнейших комплексных функциональных подсистем управления организацией.
10. Назовите методы отбора кадров.
11. В чем состоят особенности профессионального отбора.
12. Что представляет психологическое тестирование

13. Что такое отбор персонала.
14. Назовите критерии отбора кадров.
15. Каким методом можно одновременно оценить профессиональные, деловые, личностные качества и поведение человека.
16. На чем основано принятие окончательного решения о выборе кандидата на вакансию.
17. Когда следует начинать процесс «Управление карьерой»
18. На чем основан властный метод управления мотивацией.

3.2 Содержание оценочных материалов промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация обеспечивает оценивание промежуточных результатов обучения по дисциплине (модулю).

Для оценки степени сформированности компетенций используются оценочные материалы, включающие тестовые задания и контрольные (экзаменационные) вопросы.

Примеры тестовых заданий промежуточной аттестации:

1. Структура предприятия – это:
 - a. состав и соотношение его внутренних звеньев: цехов, участков, отделов, лабораторий и других подразделений, составляющих единый хозяйственный объект;
 - b. комплекс производственных подразделений;
 - c. финансово-экономическая структура; d. комплекс зданий и сооружений предприятия.
2. На Западе компания, отвечающая признакам корпорации, представляет собой:
 - a. сложный по структуре высоко диверсифицированный имущественный комплекс, объединяющий нескольких субъектов, в том числе за рубежом, с численностью сотрудников головной фирмы не менее 1000 человек;
 - b. малое предприятие;
 - c. образование системного характера, обладающее сложной структурой, имеющей множество «срезов»;
 - d. любое предприятие со статусом юридического лица.
3. Развитие методов управления промышленными предприятиями в начале XX века связывают прежде всего с именами. Необходимо выбрать несколько ответов
 - a. Г. Форда,
 - b. Ф.Тейлора,
 - c. Г. Гантта,

- d. А. Файоля,
- e. А. Смита,
- f. Д. Рикардо,
- g. К. Маркса,
- h. Ф. Энгельса

4. Фамилия учёного, который разделил действия администрации на ряд функций, к которым отнес прогнозирование и планирование, создание организационных структур, руководство командой, координацию (действий менеджеров) и контроль:

- a. А. Файоль
- b. Г. Форд,
- c. Ф.Тейлор,
- d. Г. Гантт,
- e. А. Смит,
- f. Д. Рикардо,
- g. К. Маркс,
- h. Ф. Энгельс,
- i. М. Цукерберг,
- j. С. Джобс,
- k. Б. Гейтс

5. Большая часть экономического потенциала мира сосредоточена в:

- a. 200 крупнейших корпорациях;
- b. 150 крупнейших корпорациях;
- c. 100 крупнейших корпорациях;
- d. 50 крупнейших корпорациях.

6. Фирмы, завоевавшие большие доли рынка в быстрорастущих отраслях /"звезды"/ выбирают стратегию:

- a. роста;
- b. стратегию ограниченного роста;
- c. стратегию отсеечения лишнего.

7. Разработка стратегии сверху вниз:

- a. стратегический план как приказ спускается по всем уровням управления;
- b. каждое подразделение разрабатывает свои рекомендации;
- c. предложения поступают руководству от каждого подразделения.

8. Что из перечисленного ниже относится ко второй стадии жизненного цикла:

- a. теоретические и экспериментальные исследования;
- b. разработка рабочей конструкторской документации;
- c. изготовление опытного образца.

9. Какие задачи решаются на подготовительном этапе функционально-стоимостного анализа:

- a. анализ структуры затрат на производство;
 - b. выбор объекта анализа;
 - c. сопоставление коэффициентов значимости и коэффициентов затрат.
10. На какой стадии потребитель оценивает качество продукции:
- a. на стадии разработки;
 - b. на стадии эксплуатации;
 - c. на стадии подготовки производства.
11. Какие из перечисленных задач решает первый уровень экспертизы:
- a. предварительное рассмотрение проекта;
 - b. формализация результатов экспертизы на рейтинговой основе;
 - c. оформление заключения по проекту.

Примеры вопросов для зачета:

1. Роль информации при принятии решений в сфере управления предприятием.
2. Основные идеи реинжиниринга бизнеса.
3. Базовые определения в области информационных систем управления предприятием.
4. Классификация типовых информационных систем управления предприятием.
5. Информационная поддержка процессов принятия решений.
6. Основные типы структур управления предприятием с точки зрения их соответствия идеям современного менеджмента качества.
7. Организационная структура корпорации.
8. Основные цели объединения предприятий в корпорации, процесс функционирования.
9. Базовые функции информационных систем
10. Традиционные архитектуры информационных систем.
11. Файл-серверная архитектура.
12. Клиент-серверная архитектура
13. Переходная к трехслойной архитектуре (2.5 слоя). Трёхуровневая клиент-серверная архитектура.
14. Internet/Intranet – технологии. Архитектура на основе Internet/Intranet с мигрирующими программами.
15. Распределенные информационные системы. Особенности распределенных ИС.
16. Задержки выполнения запросов. Активация/Деактивация. Постоянное хранение. Параллельное исполнение.
17. Отказы ИСУП. Безопасность ИСУП.
18. Типовые классы ИСУП.
19. BI (Business Intelligence) – класс информационных систем, включающий в себя хранилища данных и системы углубленного анализа данных.

20. КМ (Knowledge Management) – класс ИС, позволяющих консолидировать предметную информацию о бизнесе, опыт сотрудников, сведения о проектах для повышения эффективности деятельности организации.

21. СМ (Content Management) – класс ИС, автоматизирующих процесс структурированного хранения и обработки данных различного формата, включая электронные копии документов, HTML-страницы, аудио- и видеоданные, сообщения электронной почты, графику.

22. Portal, B2B (Business-To-Business), B2C (Business-To-Customer) – класс информационных систем, унифицирующих средствами WEB-технологий доставку внутренним и внешним пользователям функциональности приложений и необходимых данных с различных уровней информационной среды.

23. ERP (Enterprise Resource Planning) – класс информационных систем, выполняющих учет хозяйственной деятельности в едином информационном пространстве, позволяющих 16 осуществлять комплексное управление ресурсами предприятия.

24. CRM (Customer Relationship Management) – класс ИС, реализующих концепцию управления отношениями с заказчиками и клиентами.

25. SCM (Supply Chain Management) – класс ИС для управления цепочками поставок.

26. DocFlow – класс информационных систем, автоматизирующих процесс создания, маршрутизации, обработки и архивирования электронных документов.

27. Основные производственные системы – обширный класс информационных систем оперативного управления и оптимизации производственных процессов.

28. Информационные системы ТОиР (Техобслуживание и Ремонт).

29. MES (Manufacturing Execution System) – класс информационных систем оперативного управления и оптимизации производственных процессов.

30. Геофизические системы.

31. АСУТП (Автоматизированная система управления технологическими процессами).

32. Биллинговые системы как класс информационных систем, применяемых телекоммуникационными компаниями.

33. АСКУЭ (Автоматизированная система контроля и учета электроэнергии).

34. КИС как отражение концептуальной и физической архитектуры организации, сопровождение многофункциональной деятельности организации посредством КИС.

35. Основа КИС предприятий на современном этапе: системы планирования ресурсов предприятий.

36. Интегрированная информационная среда предприятия (организации).

37. Организация ИСУП - реализация через создание автоматизированных рабочих мест (АРМ) работников системы управления.

38. Организационное обеспечение (ОО) ИСУП.

39. Комплексы и состав входящих в них задач, внешние и внутренние информационные связи задач - функциональная модель ИСУП.

40. ИСУП как неотъемлемая часть инфраструктуры бизнеса и как инструмент решения всего комплекса задач управления предприятием.

41. Критерии оценки эффективности использования информационной системы управления предприятием.

Полный комплект материалов (текущего и промежуточного контроля), необходимых для оценивания результатов освоения дисциплины (модуля), хранится на кафедре-разработчике в бумажном или электронном виде.

3.3 Оценка успеваемости обучающихся

Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация по дисциплине (модулю) осуществляются в соответствии с балльно-рейтинговой системой по 100-балльной шкале. Балльные оценки для контрольных мероприятий представлены в таблице 3.2. Пересчет суммы баллов в традиционную оценку представлен в таблице 3.3.

Таблица 3.2 – Балльные оценки для контрольных мероприятий

Наименование контрольного мероприятия	Максимальный балл за 1 аттестацию	Максимальный балл за 2 аттестацию	Максимальный балл за 3 аттестацию	Всего за семестр
5 семестр				
Тестирование	8	8	10	26
Отчет по практическому занятию	7	7	10	24
Итого (максимум за период)	15	15	20	50
Зачет	–	–	–	50
Итого	–	–	–	100

Таблица 3.3. Шкала оценки на промежуточной аттестации

Выражение в баллах	Словесное выражение при форме промежуточной аттестации - зачет	Словесное выражение при форме промежуточной аттестации – экзамен
от 86 до 100	Зачтено	Отлично
от 71 до 85	Зачтено	Хорошо
от 51 до 70	Зачтено	Удовлетворительно
до 51	Не зачтено	Не удовлетворительно

4 ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

4.1 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

4.1.1 Основная литература

1. Варфоломеева, А. О. Информационные системы предприятия: учеб. пособие / А.О. Варфоломеева, А.В. Коряковский, В.П. Романов. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: ИНФРА-М, 2019. — 330 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — www.dx.doi.org/10.12737/21505. - ISBN 978-5-16-105156-6. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1002067>

2. Никитаева, А. Ю. Корпоративные информационные системы: Учебное пособие / Никитаева А.Ю. - Таганрог: Южный федеральный университет, 2017. - 149 с.: ISBN 978-5-9275-2236-1. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/996036>

3. Романов, А. Н. Советующие информационные системы в экономике: учеб. пособие / А.Н. Романов, Б.Е. Одинцов. — М.: ИНФРА-М, 2019. — 485 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-102863-6. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1010045>

4. Управление персоналом организации: Учебник / Кибанов А.Я., Баткаева И.А., Ивановская Л.В.; Под ред. Кибанов А.Я., - 4-е изд., доп. и перераб. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 695 с.: - (Высшее образование: Бакалавриат) ISBN 978-5-16-003671-7 Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=551362>

4.1.2 Дополнительная литература

5. Управление персоналом: учебник /Н.В. Федорова, О.Ю. Минченкова, - М.: КНОРУС, 2013. - 432с.

6. Зайцев, А.В. Информационные системы в профессиональной деятельности [Электронный ресурс]: Учебное пособие / А.В. Зайцев. - Москва: РАП, 2013. - 180 с. - ISBN 978-5-93916-377-4. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/517322>

7. Балдин, К. В. Информационные системы в экономике: Учебник / Балдин К.В., Уткин В.Б., - 7-е изд. - Москва: Дашков и К, 2017. - 395 с. ISBN 978-5-394-01449-9. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/327836>

4.1.3 Методические материалы

- Методические указания к выполнению практических работ по дисциплине «Управление персоналом в IT-компаниях»;
- Методические указания по самостоятельной работе;
- Управление персоналом в IT-компаниях [Электронный курс] Доступ по логину и паролю. URL: <https://bb.kai.ru:8443/>.

4.1.4 Перечень информационных технологий и электронных ресурсов, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю)

Организовано взаимодействие обучающегося и преподавателя с использованием электронной информационно-образовательной среды КНИТУ-КАИ.

1. Управление персоналом в IT-компаниях [Электронный курс] Доступ по логину и паролю. URL: <https://bb.kai.ru:8443/>

4.1.5 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», профессиональных баз данных, информационно-справочных систем, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю)

1. Электронно-библиотечная система учебной и научной литературы «Издательство Лань». URL: <http://e.lanbook.com/>
2. Электронно-библиотечная система учебной и научной литературы «Знаниум». URL: <http://znanium.com/>.
3. Электронно-библиотечная система учебной и научной литературы «Юрайт». URL: <https://www.urait.ru/>
4. Научно-техническая библиотека КНИТУ-КАИ. URL: <https://elibs.kai.ru/>

4.2 Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и требуемое программное обеспечение

Описание материально-технической базы и программного обеспечения, необходимого для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю) приведено соответственно в таблицах 4.1 и 4.2.

Таблица 4.1 – Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Наименование вида учебной работы	Наименование учебной аудитории,	Перечень необходимого оборудования и технических средств обучения
----------------------------------	---------------------------------	---

	специализированной лаборатории	
Лекционные занятия	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа №206	- комплект учебной мебели; - мультимедиа-проектор; - усилитель; - экран рулонный настенный; - аудиоколонки потолочные; - радиомикрофон; - радиоприемник; - интерактивная доска; - ноутбук
Практические занятия	Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа №210	- комплект учебной мебели; - мультимедиа-проектор; - акустическая система; - экран настенный; - ноутбук; - компьютерная техника с возможностью подключения к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду КНИТУ-КАИ.
Самостоятельная работа	Помещение для самостоятельной работы №104	- комплект учебной мебели; - мультимедиа-проектор; - настенный экран; - плакаты, стенды; - компьютерная техника с возможностью подключения к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду КНИТУ-КАИ
	Читальный зал научно-технической библиотеки	- комплект учебной мебели; - компьютерная техника с возможностью подключения к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду КНИТУ-КАИ

Таблица 4.2 – Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства, используемое при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю)

№ п/п	Наименование программного обеспечения	Производитель	Способ распространения (лицензионное или свободно распространяемое)
-------	---------------------------------------	---------------	---

1	Blackboard	Blackboard	Лицензионное
2	Microsoft Windows 7 или Microsoft Windows 10 (в зависимости от конфигурации компьютера),	Microsoft	Лицензионное
3	Microsoft Office 2010 или Microsoft Office 2013 (в зависимости от конфигурации компьютера),	Microsoft	Лицензионное
4	Kaspersky Endpoint Security 10 for Windows	Лаборатория Касперского	Лицензионное

5 ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ И ИНВАЛИДОВ

Обучение по дисциплине (модулю) обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов осуществляется с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся.

Обучение лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов организуется как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предусмотрены дополнительные оценочные материалы, перечень которых указан в таблице 5.1.

Таблица 5.1 – Дополнительные материалы оценивания для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Категории обучающихся	Виды дополнительных оценочных материалов	Формы контроля и оценки результатов обучения
С нарушениями слуха	Тесты, контрольные работы, письменные самостоятельные работы, вопросы к промежуточной аттестации	Преимущественно письменная проверка
С нарушениями зрения	Устный опрос по терминам, собеседование по вопросам к промежуточной аттестации	Преимущественно устная проверка (индивидуально)
С нарушениями опорно-двигательного аппарата	Решение дистанционных тестов, контрольные работы, письменные самостоятельные работы, вопросы к промежуточной аттестации	Преимущественно дистанционными методами

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предусматривается доступная форма предоставления заданий оценочных средств, например:

- в печатной форме;
- в печатной форме с увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- методом чтения задания вслух;

Лицам с ограниченными возможностями здоровья и инвалидам увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы. Для таких обучающихся предусматривается доступная форма предоставления ответов на задания, а именно:

- письменно на бумаге;
- набор ответов на компьютере;

- набор ответов с использованием услуг ассистента;
- представление ответов устно.

При необходимости для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.

Учебно-методические материалы для самостоятельной и аудиторной работы обучающихся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации.

Освоение дисциплины (модуля) лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения.

ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ

Изменения, вносимые в рабочую программу дисциплины (модуля)

№ п/п	№ раздела внесения изменений	Дата внесения изменений	Содержание изменений	«Согласовано» заведующий кафедрой, реализующей дисциплину (модуль)