

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ  
ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
Факультет управления и психологии

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)  
Б1.Б.14 ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ  
ПЕРСОНАЛОМ**

Для направления 38.03.03 Управление персоналом  
Профили: Общий,  
Квалификация (степень) выпускника – Бакалавр  
Форма обучения - очная

Краснодар 2017



## **1. Цели и задачи освоения дисциплины**

**Цель курса** — формирование у студентов бакалавриата представления о современных информационных технологиях в управлении персоналом, систематическое обучение студентов практике и технологиям прикладной деятельности в рамках направления подготовки. Выработка навыков и умений работы с компьютером как средством управления информацией, в т.ч. корпоративными информационными системами, системами компьютерной оценки персонала, технологиями работы с данными экспериментальных и прикладных исследований.

### **Задачи курса:**

- получение представления о значении корпоративных информационных систем в обеспечении эффективности деятельности организаций или предприятий;
- практическое освоение корпоративных информационных систем на примере программных продуктов компании 1С (1С: Предприятие в конфигурации "Зарплата и управление персоналом");
- практическое освоение систем компьютерной оценки персонала (компьютерной психодиагностики) на примере программного продукта компании НПЦ «Интроспекция» Psychometric Expert;
- освоение применения данных программных продуктов для решения актуальных практических и прикладных задач в управлении персоналом;
- обучение на ряде примеров навыками и умениями самостоятельного анализа рабочих ситуаций для их эффективного использования.

## **2. Место дисциплины в структуре ООП ВО**

Логика учебной дисциплины (модуля) строится по принципу обеспечения междисциплинарных связей с другими дисциплинами. Курс является технологическим дополнением курсов «Управление персоналом организации», «Управленческий учёт и учёт персонала», «Психодиагностика в управлении персоналом», «Документационное обеспечение управления персоналом». Дисциплина является логическим продолжением курса «Прикладная информатика», читаемого бакалаврам по направлению «Управление персоналом».

Для успешного освоения программы дисциплины, студент бакалавриата должен обладать знаниями по основам управления персоналом организации, иметь базовые навыки владения ПК, использования Интернет-ресурсов.

## **3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины**

Изучение дисциплины направлено на формирование группы общепрофессиональных и профессиональных компетенций бакалавра по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, а именно:

- способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности (ОПК-10);

- владением методами и программными средствами обработки деловой информации, навыками работы со специализированными кадровыми компьютерными программами, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом (ПК-27).

В результате изучения дисциплины бакалавр должен:

№ п. п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
1.	ОПК-10	способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности	функции программного обеспечения MicrosoftOffice, технологии работы с ним	осуществлять поиск необходимой информации с помощью информационных технологий	навыками работы с компьютерными технологиями в рамках профессиональной деятельности
2.	ПК-27	владение методами и программными средствами обработки деловой информации, навыками работы со специализированными кадровыми компьютерными программами, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом	методы и программные средства обработки деловой информации	определять необходимые методы и программные средства обработки деловой информации	методами и программными средствами обработки деловой информации

#### 4. Содержание и структура дисциплины (модуля)

##### 4.1 Содержание разделов дисциплины

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.

№ раздела	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля	Разработано с участием представителей работодателей (указать организацию)
1	2	3	4	5
1.	<b>Обзор ERP-системы 1С: Предприятие. Конфигурация «Зарплата и управление персоналом».</b>	Общее представление о корпоративных информационных системах. ERP-системы и HRMS-модули. Самостоятельные HR-системы.	эссе	
		Интерфейс 1С: ЗиУП. Настройка параметров учета. Основные объекты системы.	практические задания / эссе	

	Обеспечение предприятия кадрами. Набор персонала. Кадровые перестановки.	практические задания / эссе	
	Планирование занятости работников. Планирование отпусков.	практические задания / эссе	

		Построение схем мотивации работников. Оценка компетенций и аттестация	практические задания / эссе	
		Ведение кадрового учета по организации	практические задания / эссе	
		Расчет регламентированной и управленческой заработной платы	практические задания	
2.	<b>Обзор многофункциональной компьютерной психодиагностической системы Psychometric Expert (PEX) 5</b>	Общий обзор инструментария компьютерного отбора и оценки персонала. Сравнительные характеристики различных систем.	эссе	
		Работа с обследуемыми. Формирование групп обследуемых. Интерпретация результатов обследований.	практические задания	
		Конструирование методик в Psychometric Expert. Работа со шкалами и стимульным материалом.	практические задания	
		Создание автоматических интерпретаций в системе.	практические задания	
		Конструирование профилей в Psychometric Expert.	практические задания / эссе	
		Статистическая обработка результатов тестирований в PEX	практические задания	
		Конструирование форм в Psychometric Expert. Справочная система программы. Интернет-ресурсы и Psychometric Expert	практические задания	

#### 4.2 Структура дисциплины

Вид работы	Трудоемкость, часов	
	7 семестр	Всего
<b>Общая трудоемкость</b>	<b>108</b>	<b>108</b>

<b>Аудиторная работа:</b>		
<i>Лекции (Л)</i>	-	-
<i>Практические занятия (ПЗ)</i>	54	54
<i>Лабораторные работы (ЛР)</i>	-	-
<b>Самостоятельная работа:</b>	54	54
<i>Эссе (Э)</i>		
Самостоятельное изучение разделов дисциплины	25	25
Подготовка к самостоятельным работам	4	4
Самоподготовка (проработка материалов практических занятий, учебников и учебных пособий и т.д.)	25	25
Подготовка и сдача зачета	-	-
<b>Вид итогового контроля</b>	<b>зачет</b>	

## 5. Образовательные технологии

В рамках преподаваемой дисциплины применяются как традиционные образовательные технологии, так и активные и интерактивных форм проведения занятий.

В частности, к **традиционным формам занятий** можно отнести:

- презентации нового материала по рассматриваемым темам с помощью ПК и видеопроектора;
- выполнение студентами практических заданий по темам и разделам курса.

Вместе с тем, в преподавании дисциплины активно применяются **активные и интерактивные формы обучения:**

- ряд практических заданий (см. Приложение 2), по сути, представляет собой вариант **кейс-метода** - так называемые «мини-кейсы», при выполнении которых, предполагается активное обсуждение и взаимодействие студентов и преподавателя и студентов друг с другом

- при обсуждении общих вопросов, связанных с возможностями и ограничениями рассматриваемых образцов ПО, активно используется форма **семинара в дискуссионной форме;**

- при проведении текущего контроля успеваемости применяется в т.ч. **эссе** (см. темы эссе в Приложении 1).

## 6. Используемые интерактивные образовательные технологии

Занятия, проводимые в интерактивных формах

Семестр	Вид занятия (Л, ПР, ЛР)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Количество часов
<b>7</b>	ПР (Тема 1. Общее представление о корпоративных информационных системах. ERP-системы и HRMS-модули. Самостоятельные HR-системы).	<i>Практическое занятие в дискуссионной форме</i>	2

ПР (Тема 2. Интерфейс 1С: Зарплата и управление персоналом. Настройка параметров учета. Основные объекты системы).	<i>Практическое занятие в дискуссионной форме</i>	2
ПР (Тема 3. Обеспечение предприятия кадрами. Набор персонала. Кадровые перестановки).	<i>Практическое занятие в форме кейс-стади</i>	2
ПР (Тема 4. Планирование занятости работников. Планирование отпусков).	<i>Практическое занятие в форме кейс-стади</i>	2
ПР (Тема 5. Построение схем мотивации работников. Оценка компетенций и аттестация).	<i>Практическое занятие в форме кейс-стади</i>	2
ПР (Тема 6. Ведение кадрового учета по организации).	<i>Практическое занятие в форме кейс-стади</i>	2
ПР (Тема 7. Расчет регламентированной и управленческой заработной платы).	<i>Практическое занятие в форме кейс-стади</i>	2
ПР (Тема 8. Общий обзор инструментария компьютерного отбора и оценки персонала. Сравнительные характеристики различных систем).	<i>Практическое занятие в дискуссионной форме</i>	2
ПР (Тема 9. Работа с обследуемыми. Формирование групп обследуемых. Интерпретация результатов обследований).	<i>Практическое занятие в форме кейс-стади</i>	2
ПР (Тема 10. Конструирование методик в Psychometric Expert. Работа со шкалами и стимульным материалом).	<i>Практическое занятие в форме кейс-стади</i>	2
ПР (Тема 11. Создание автоматических интерпретаций в системе).	<i>Практическое занятие в форме кейс-стади</i>	2
ПР (Тема 12. Конструирование профилей в Psychometric Expert).	<i>Практическое занятие в форме кейс-стади</i>	2
ПР (Тема 13. Статистическая обработка результатов тестирований в PEx).	<i>Практическое занятие в форме кейс-стади</i>	2
ПР (Тема 14. Конструирование форм в Psychometric Expert. Справочная система программы. Интернет-ресурсы и Psychometric Expert).	<i>Практическое занятие в дискуссионной форме</i>	2
<b>Итого:</b>		<b>54</b>

## **7. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации**

Оценочные средства для текущего контроля успеваемости – практические задания по темам курса, самостоятельные работы по разделам курса, эссе, тесты.

Оценочные средства для промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины – контрольные вопросы (вопросы к экзамену).

Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации см. в приложениях **1,2 3 и 4.**



## 8. Учебно-методическое обеспечение дисциплины (модуля).

### 8.1 Методические рекомендации студентам

#### Методические рекомендации по практическим заданиям

Предлагаемые слушателям курса задания для контролируемой самостоятельной работы могут использоваться для решения нескольких видов задач: во-первых, как *инструмент контроля усвоения знаний и навыков бакалаврами*; во-вторых, задания максимально приближены к тем задачам, которые бакалаврам управления персоналом, вероятно, предстоит решать в условиях реальной трудовой деятельности на рабочих местах; в-третьих, каждое задание сопровождается рядом подсказок, ссылающихся на элементы ПО, обращение к которым необходимо для успешного решения поставленных в заданиях задач. Это позволяет студентам при выполнении практических заданий *концентрировать внимание на ключевых моментах алгоритмов решения практических заданий, а не на воспроизведении ранее пройденного материала* (например, чтобы вспомнить к какому элементу рассматриваемого ПО следует обратиться, на какую кнопку нажать, и т.д.). Таким образом, в данном аспекте описываемые практические задания имеют *выраженный обучающий характер*.

Примерные образцы практических заданий по курсу представлены в Приложении 2.

#### Методические рекомендации по написанию эссе

Эссе, литературная форма, небольшой прозаический текст, выражающий подчеркнуто индивидуальную точку зрения автора. Отличительной особенностью эссе является его краткость, и хотя объем может колебаться в зависимости от выбранной проблемы, авторской позиции и стиля изложения, рекомендуется ограничивать объем эссе 10 страницами печатного текста.

Рекомендуемые направления для выбора тематики эссе, изложены в Приложении 1.

Особые требования к оформлению отсутствуют. Вместе с тем наличие ссылок на источники в тексте обязательны. В качестве библиографии указываются реально использованные для написания эссе источники. Список составляется согласно правилам библиографического описания.

Эссе рекомендуется отсылать по электронной почте для их проверки. По результатам проверки мнение об особенностях (достоинствах, недостатках, полноте рассмотрения проблемы) подготовленного бакалавром эссе обсуждается на занятиях. При этом решается задача организации группового обсуждения по проблемным областям рассматриваемых тем.

Эссе оцениваются в традиционной четырехбалльной шкале (отлично-хорошо-удовлетворительно-неудовлетворительно).

Автором были разработаны две версии контрольных **тестовых заданий** (см. Приложение 3) для каждого из разделов учебной дисциплины "Информационные технологии управления персоналом", включающие 20 и 14 заданий соответственно. Ориентировочное время выполнения 1 субтеста – 20 мин., второго – 15 мин., однако в рамках проведения оценочной процедуры формально время не ограничено. Форма предъявляемых заданий, в соответствии с рекомендациями в литературе – задания с множественным выбором. За каждое правильно выполненное задание испытуемый получает один балл.

Итоговые результаты определяются суммой выполненных заданий и могут предъявляться обучаемому в виде традиционной "пятибалльной" шкалы (плохо, удовлетворительно, хорошо, отлично).

Инструкция, предъявляемая перед проведением опроса, гласит: *"Внимательно прочитайте приведенные вопросы или утверждения и дайте наиболее подходящий, на Ваш взгляд, ответ. Для многих заданий возможен выбор более чем одного варианта ответов. Старайтесь не пропускать задания, а если все-таки пропустили – вернитесь к ним позднее. Успехов!"*.

Обе версии тестовых заданий были компьютеризированы с использованием ПО SunRay TestOfficePro 4 (версии 4.8.1) и могут быть использованы для решения задач текущего контроля.

## **8.2 Основная литература**

1. Романова Ю.Д. Информационные технологии в управлении персоналом / Ю.Д. Романова, Т.А. Винтова, П.Е. Коваль, П.А. Музычкин. – М. : Юрайт, 2015. – 291 с.

## **8.3 Дополнительная литература**

1. 1С: Предприятие 8.0 : универсальный самоучитель / Бойко, Эльвира Викторовна ; Э. В. Бойко. - 4-е изд., стер. - М. : Омега-Л, 2011. - 227 с. : ил. - ISBN 9785370018466.
2. Габец А.П., Гончаров Д.И. 1С:Предприятие 8.0. Простые примеры разработки (с приложением на CD-ROM).
3. Грянина Е.А., Харитонов С.А. Секреты профессиональной работы с программой "1С:Зарплата и Управление персоналом 8". Управление персоналом: Практическое пособие, - М.:ООО "1С-Паблишинг"; СПб: Питер, 2009. –240 с.: ил.
4. Зельднер Л. Зарплата и управление персоналом. Экономика и жизнь. №01, 2005.
5. Зельднер Л. Эффективное управление отпусками как фактор стабильности трудового коллектива. Экономика и жизнь. №12, 2005.
6. Информационные материалы по технологической платформе 1С: Предприятия 8.0. CD-ROM.
7. Информационные системы и технологии в экономике и управлении: учебник / Под ред. проф. В.В. Трофимова. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2011. –521 с.
8. Информационные системы и технологии в экономике и управлении : учебник для бакалавров / С.-Петербург. гос. ун-т экономики и финансов (СПбГУЭФ) ; под ред. В. В. Трофимова. - 3-е изд., перераб. и доп. - М. : Юрайт, 2012. - 521 с. : ил.
9. Каширина И.А. 1С: Предприятие 8.0. Зарплата и управление персоналом: Учебно-практическое пособие. - М., 2006.
10. Митичкин С.А. Разработка в системе 1С: Предприятие 8.0. Издательство: 1С. 2003.
11. Наследов А. SPSS: Компьютерный анализ данных в психологии и социальных науках. Издательство: Питер, 2005. ст. 12 -17.
12. Профессиография: типы, методы, принципы построения и использования. Сборник тематических статей. По материалам <http://www.psychometrica.ru/index.php?hid=144>
13. Радченко М. 1С: Предприятие 8.0. Практическое пособие разработчика. Примеры и типовые приемы.

14. Рязанцева Н.А., Рязанцев Д.Н. 1С: Предприятие 8.0. Зарплата и управление персоналом. Секреты работы. – СПб.: БХВ-Петербург, 2007. – 416 с.
15. Сидоров И. 1С:Предприятие 8.0. Управление персоналом для эффективной реализации кадровой политики. Финансовая газета. № 35, 2004.
16. Сидоров И. Зарплата и управление персоналом - развитие решения Управление персоналом. Финансовая газета. № 5, 2005.
17. Система управления базами данных психодиагностических обследований "Диагностика". О программе "Диагностика". По материалам <http://diagnostika.spb.ru/about/help.php>
18. Филатова В.О. 1С: Предприятие 8.0. Бухгалтерия предприятия, Управление торговлей, Управление персоналом. – М.: "1С-Публишинг"; СПб.: Питер, 2006.
19. Халафян АА. Статистический анализ данных. STATISTICA 6.0. 2-е изд., испр. и доп.: Учеб. пособие. — Краснодар: КубГУ, 2005.
20. Харитонов С.А. Настольная книга по оплате труда и её расчету в программе 1С: Зарплата и Управление персоналом 8.0. Практическое пособие. – М.: 1С-Публишинг; СПб.: Питер, 2007. – 576 с.
21. Шустикова Т.Б. 1С: Зарплата и управление персоналом. Практическое применение. – М.: ИТ Пресс, 2007. – 256 с.

#### **8.4 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)**

1. Васищев А.А. - Психодиагностические программы и экспертные системы. Сборник тематических статей. [Электронный ресурс]: Режим доступа: <http://www.psychometrica.ru/index.php?hid=175>. -01.10.2015.
2. Профессиография: типы, методы, принципы построения и использования. Сборник тематических статей. [Электронный ресурс]: Режим доступа: <http://www.psychometrica.ru/index.php?hid=144>. -01.10.2015.
3. Электронный учебник StatSoft. [Электронный ресурс]: Режим доступа: <http://www.statsoft.ru/home/textbook/default.htm>. -01.10.2015.
4. Psychometric Expert - персональный HR/Psy офис. Руководство пользователя. [Электронный ресурс]: Режим доступа: <http://www.psychometrica.ru/index.php?hid=152>. -01.10.2015.

#### **9. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)**

Персональные компьютеры на микроархитектуре x86 или x64 с процессором Intel или AMD и тактовой частотой не менее 2ГГц, объемом оперативной памяти не менее 1 Гб, жестким диском объемом не менее 250Gb. На ПК должно быть установлено программное обеспечение: 32-разрядная или 64-разрядная операционная система Windows (версии не ниже Windows XP), платформа 1С: «Зарплата и управление персоналом» (версия 2.2), компьютерная психодиагностическая система Psychometric Expert (версия не ниже 5.1).

Для проведения практических занятий необходим компьютер преподавателя, соответствующий вышеобозначенным характеристикам; LCD-проектор для демонстрации логики и примеров занятий студентам, локальная компьютерная сеть. Раздаточный материал по теме (в электронном виде)

\*.HTML, \*.DOC, \*.JPG или \*.PDF форматах). Электронные справочники и учебники по изучаемой теме доступны в локальной сети (размещаются преподавателем).