

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Кубанский государственный университет»
Факультет управления и психологии



УТВЕРЖДАЮ:

Проректор по учебной работе,
качеству образования – первый
проректор

Иванов А.Г.

» _____ 2017г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.Б.09 Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом

(код и наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность 38.04.03. «Управление
персоналом» (код и наименование направления подготовки/специальности)

Направленность (профиль) / специализация Управление кадровым
потенциалом организации
(наименование направленности (профиля) специализации)

Программа подготовки академическая
(академическая /прикладная)

Форма обучения очная, заочная
(очная, очно-заочная, заочная)

Квалификация (степень) выпускника магистр
(бакалавр, магистр, специалист)

Краснодар 2017

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом», магистерская программа

Программу составил:

Е. В. Луценко, д.экон.наук, к.техн.наук, профессор



Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры общего, стратегического, информационного менеджмента и бизнес-процессов протокол № « » 2017г.

Заведующий кафедрой (разработчик) Ермоленко В.В.

фамилия, инициалы



подпись

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры управления персоналом и организационной психологии протокол № 12 « 03 » мая 2017г.

Заведующий кафедрой (выпускающей) Лузаков А.А.

фамилия, инициалы



подпись

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета управления и психологии

протокол № 6 « 04 » мая 2017г.

Председатель УМК факультета Кимберг А.Н.

фамилия, инициалы



подпись

Рецензенты:

1. Фалько С.Г. – заведующий кафедрой Экономики и организации производства МГТУ им. Баумана, д.экон.наук, профессор
2. Мочалов В.А. – первый заместитель управляющего делами администрации Краснодарского края

1 Цели и задачи изучения дисциплины (модуля)

1.1 Цель освоения дисциплины

Цель курса – является освоение теоретических основ и получение практических навыков управления выбора такого варианта построения системы управления персоналом или выполнения той или иной функции управления персоналом, который требует наименьших затрат и является наиболее эффективным с точки зрения конечных результатов. Он позволяет выявить лишние или дублирующие функции управления, функции, которые по тем или иным причинам не выполняются, определить степень централизации и децентрализации функций управления персоналом и т. п.

1.2 Задачи дисциплины

Для достижения целей решаются следующие задачи изучения дисциплины:

1. Теоретическое освоение основ метода функционально-стоимостного анализа.
2. Управление персоналом фирмы путем решения обобщенной задачи о назначениях.
3. Создание инструментария для управления персоналом фирмы, как задача контроллинга.
4. Когнитивная структуризация предметной области.
5. Формализация предметной области.
6. Синтез, верификация и повышение качества семантической информационной модели предметной области.
7. Решение задач прогнозирования и поддержки принятия решений, а также исследования предметной области на основе семантической информационной модели.

1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы.

Дисциплина «Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом» относится *базовой* части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана Б1.Б.9.

Изучение дисциплины базируется на теоретической базе, освоенной студентами при изучении дисциплин в рамках бакалавриата или специалитета: Исследование систем управления, Организационное поведение. В свою очередь, изучение дисциплины обеспечивает возможность успешного освоения студентами следующих дисциплин образовательной программы: Методы исследований в управлении человеческими ресурсами, Оценка эффективности службы управления персоналом, Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом, и современные методы социологических исследований и др.

При разработке новых теорий и методов применения Функционально-стоимостного анализа в управлении персоналом ученые используют принципы и методы, заимствованные из таких научных дисциплин как: автоматизированный системно-когнитивный анализ, интеллектуальные системы и представление знаний, теория управления, экономика, математика и психология.

В то же время результаты научных исследований в области Функционально-стоимостного анализа в управлении персоналом используют специалисты различных областей знаний: контроллеры, менеджеры, социологи, юристы, психологи, экономисты.

Дисциплина «Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом» базируется на знаниях студентами общих основ психологии, менеджмента, развития организации, управления персоналом, психологии управления.

Для успешного освоения дисциплины студенты должны быть способны развивать свой профессиональный уровень и самостоятельно осваивать новые методы работы, к аналитической работе; уметь осуществлять научно-исследовательскую деятельность в целях получения новых знаний; владеть навыками самостоятельной работы, умением организовывать свой труд; обладать способностью использовать для решения задач современные технические средства и информационные технологии; отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения.

1.4 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся общекультурных (ОК) и практических компетенций (ПК), представленных в таблице 1.

Таблица 1 – Требования к результатам освоения обучающимися дисциплины

№	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или ее части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
1	ОПК-8	владением методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем	Методы определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом	Использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом	Применять методику определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом.Использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом
2	ПК-22	умением разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели	Количественные и качественные методы анализа	Строить организационно-экономические модели	Применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом
3	ПК-31	способностью разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации	Технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного	Внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии ра-	Применять технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного

		проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа с ориентацией их на достижение социально-экономической эффективности	анализа	боты с персоналом	анализа с ориентацией их на достижение социально-экономической эффективности
--	--	--	---------	-------------------	--

В результате изучения дисциплины студенты должны:

знать:

- теоретические основы метода функционально-стоимостного анализа;
- теоретические подходы к управлению персоналом фирмы путем решения обобщенной задачи о назначениях;
- основные функции контроллинга при управлении персоналом фирмы: создание инструментария для управления персоналом фирмы; обучение менеджеров по управлению персоналом использованию данного инструментария; контроль качества использования данного инструментария менеджерами по персоналу.

уметь:

- осуществлять когнитивную структуризацию предметной области;
- осуществлять формализацию предметной области;
- осуществлять синтез, верификацию и повышение качества семантической информационной модели предметной области;

владеть:

- методами решения задачи наиболее эффективного назначения персонала на должности с учетом соответствия сотрудников должностям, ресурсам на должностях и затратам на сотрудников;

приобрести опыт:

- прогнозирования и поддержки принятия решений на основе семантической информационной модели;
- исследования предметной области путем исследования ее семантической информационной модели.

2. Структура и содержание дисциплины

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ.

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 2зач. ед. (72 час.), их распределение по видам работ (для студентов очной и заочной форм обучения) представлено в таблице 2.

Таблица 2 – Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ, обучающихся по семестрам

Вид учебной работы		Очная форма обучения		Заочная форма обучения			
		Всего часов	Семестры		Всего часов	Семестры	
			А семестр	В семестр		5 курс	6 курс
Аудиторные занятия (всего)		24	24		16		
В том числе:							
Занятия лекционного типа		8	8		4		
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)		16	16		12		
Лабораторные занятия							
Самостоятельная работа (всего)		48	48		52		
В том числе:							
Курсовая работа							
Проработка учебного (теоретического) материала		28	28		28		
Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций)							
Реферат		12	12		12		
Подготовка к текущему контролю		8	8		12		
Подготовка и сдача зачета					4		
Промежуточная аттестации (зачет, экзамен)		Зачет			Зачет		
Общая трудоемкость	час	72			72		
	зач.ед.	2			2		

2.2 Структура дисциплины

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины для студентов очной и заочной форм обучения представлено в таблице 3.

Таблица 3 – Разделы дисциплины, изучаемые в семестре А очной формы и на 5 курсе заочной формы обучения

№	Наименование разделов	Очная форма обучения					Заочная форма обучения				
		Количество часов									
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа	Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа
Л	ПЗ		ЛР	СРС	Л			ПЗ	ЛР	СРС	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Теоретические основы функционально-стоимостного анализа.	12	2	2		8	10	2			8
2	Управление персоналом фирмы путем решения обобщенной задачи о назначениях.	10		2		8	10		2		8
3	Создание инструментария для управления персоналом фирмы, как задача контроллинга.	12	2	2		8	10		2		8
4	Когнитивная структуризация предметной области.	10		2		8	10		2		8
5	Формализация предметной области.	10	2	2		6	10		2		8
6	Синтез, верификация и повышение качества семантической информационной модели предметной области.	10		4		6	8		2		6
7	Решение задач прогнозирования и поддержки принятия решений, а также исследования предметной области на основе семантической информационной модели.	8	2	2		4	10	2	2		6
	Подготовка и сдача зачета						4				
	Итого по дисциплине	72	8	16		48	72	4	12		52

Примечание: Л – лекции, ПЗ – практические занятия / семинары, ЛР – лабораторные занятия, СРС – самостоятельная работа студента

2.3 Содержание разделов дисциплины

2.3.1 Занятия лекционного типа

Таблица 4 – Содержание лекций

№	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля
1	Теоретические основы функционально-стоимостного анализа (ФСА).	Объект, предмет и содержание дисциплины «Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом». Единство функционального и стоимостного подходов при анализе и совершенствовании системы и технологии управления персоналом. История формирования методологии, сущность и задачи функционально-стоимостного анализа (ФСА) управления персоналом. Принципы ФСА управления персоналом: функционально-стоимостного подхода, системного подхода, народнохозяйственного подхода, коллективного творчества, соответствия степени значимости функций затратам и уровню качества их реализации. Важнейшие термины ФСА управления персоналом. Этапы ФСА, их содержание. Подготовительный этап: выбор объекта анализа, определение конкретных задач проведения ФСА управления персоналом, составление рабочего плана. Информационный этап: сбор, изучение и систематизация данных, характеризующих систему, отдельные подсистемы и технологии управления персоналом, отдельных работников. Аналитический этап: формулировка, анализ и классификация функций, их декомпозиция, определение стоимости осуществления функций и уровня качества их реализации. Оценка степени значимости функций управления персоналом, определение степени и причин несоответствия между значимостью функций и уровнем затрат и качества их выполнения. Творческий этап: выбираются методы поиска идей и активизации работы персонала, выдвигаются различные способы выполнения функций, формулируются варианты их осуществления, дается оценка и осуществляется предварительный отбор наиболее целесообразных и реальных вариантов выполнения функций управления персоналом. Исследовательский этап: происходит эскизная проработка отобранных вариантов, их сравнительная организационно-экономическая оценка и отбор наиболее подходящих для реализации предложений. Рекомендательный этап: расчет затрат на разработку и реализацию оргпроекта совершенствования системы и технологии управления персоналом на основе ФСА, расчет ожидаемой экономической и социальной эффективности. Этап внедрения: проводится социально-психологическая, профессиональная, материально-техническая подготовка персонала к внедрению рекомендаций, разработанных на основе ФСА, разрабатывается система стимулирования и план-график внедрения проекта.	Р
2	Управление персоналом фирмы путем решения	Задача о назначениях (рюкзаках) в различных все более общих постановках, учитывающих: 1) размер грузов и объемы рюкзаков; 2) различную полезность грузов, зависящую только от грузов, но одинаковую для	Э

	обобщенной задачи о назначениях.	всех рюкзаков, и различные затраты на их размещение, а также ограничения на ресурсы, связанные с рюкзаками, затрачиваемые на грузы при их размещении; 3) различную полезность каждого груза для разных рюкзаков, различные затраты на размещение грузов и различные ресурсы хозяев рюкзаков. Более подробно рассматриваются технология и методика применения системно-когнитивного анализа и его инструментария – системы «Эйдос» для решения ранее не встречавшегося в литературе обобщения задачи о назначениях, обеспечивающего автоматическое прогнозирование степени полезности грузов для разных рюкзаков на основе признаков грузов путем решения задачи распознавания с применением модели, основанной на базе прецедентов	
3	Создание инструментария для управления персоналом фирмы на основе ФСА, как задача контроллинга.	Возможности применения Автоматизированного системно-когнитивного анализа (АСК-анализ) в качестве перспективного инструмента контроллинга и менеджмента в российской корпорации экономики знаний. Формулировка задач, стоящих перед контроллингом, которые, могли бы решаться с применением АСК-анализа. В данной лекции рассматриваются цели корпорации и перспективы контроллинга, информационная модель деятельности менеджера и место систем искусственного интеллекта в этой деятельности, обосновывается целесообразность применения метода системно-когнитивного анализа для решения поставленных задач, раскрывается понятие причинно-следственной зависимости и предлагается аппарат когнитивных функции в качестве инструмента для выявления и формального представления причинно-следственных зависимостей.	Р
4	Когнитивная структуризация предметной области.	Сформулируем (на неформальном уровне) общую постановку задачи о назначениях в традиционной терминологии СК-анализа. Размещаемые грузы будем называть объектами или элементами, а рюкзаки классами или подсистемами. В качестве количественной меры « полезности » от размещения объекта в классе (для самого класса и системы в целом) будем рассматривать сходство образа данного конкретного объекта с обобщенным образом класса, т.е. по сути, количество информации , содержащееся в системе признаков объекта о его принадлежности к данному классу. <u>Дано:</u> 1. Элементы имеют свойства и в разной степени подходят для различных подсистем, но в какой именно степени подходят – это надо еще определить (это задача распознавания). 2. На включение элементов в состав подсистем затрачиваются определенные ресурсы подсистем, т.е. каждому элементу соответствуют затраты, а подсистемам – ресурсы. 3. Все элементы различны. 4. Каждый элемент может быть назначен единственной подсистеме.	Т

		<u>Необходимо:</u> максимизировать суммарный системный эффект (пользу) от распределения элементов по подсистемам и желательно при этом минимизировать суммарные затраты. Далее на условном примере небольшой размерности рассмотрим подробнее как реализуются все эти этапы в системе «Эйдос». Размерность примера выбрана таким образом, чтобы необходимые базы данных можно было полностью привести в работе.	
5	Формализация предметной области.	Разработка классификационных и описательных шкал и градаций и обучающей выборки. Типы шкал. Источники исходных данных. Проблема сопоставимости признаков различной природы и ее решение.	Р
6	Синтез, верификация и повышение качества семантической информационной модели предметной области.	Состав семантической информационной модели. Количественные меры знаний. Синтез, верификация и повышение качества семантической информационной модели предметной области.	Т
7	Решение задач прогнозирования и поддержки принятия решений, а также исследования предметной области на основе семантической информационной модели.	Решение задач прогнозирования и поддержки принятия решений, а также исследования предметной области на основе семантической информационной модели.	Р

2.3.2 Занятия семинарского типа

Для студентов ЗФО предусмотрены семинарские занятия

Таблица 5 – Содержание семинарских занятий

№	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля
1	Теоретические основы функционально-стоимостного анализа.	Изучается применение интеллектуальной технологии «Эйдос» для реализации уже разработанных психологических, педагогических и профориентационных тестов и супертестов без программирования в форме, удобной для массового тестирования, анализа его результатов и выработки индивидуальных рекомендаций	Решение задач
2	Управление персоналом фирмы путем решения обобщенной задачи о назначениях.	Изучается технология разработки и применения профессиограмм в АСК-анализе и системе «Эйдос» на основе создания модели, согласующей экспертные оценки успешности профессиональной деятельности сотрудников и результаты измерения у них степени выраженности фундаментальных и социально-обусловленных личностных свойств с помощью стандартных психологических тестов	Решение задач
3	Создание инструментария для управления персоналом фирмы, как задача контроллинга.	Изучается суть управления, формулируются цели и состав системы управления персоналом. Рассматривается суть метода функционально-стоимостного анализа (ФСА) и как его основной недостаток отмечается недостаточно высокий уровень формализации, из-за чего при применении ФСА требуется привлечение экспертов. Конкретизируется различие между затратами и себестоимостью. Рассматривается решение вопросов построения системы управления персоналом на основе ФСА с применением метода автоматизированного системно-когнитивного анализа (АСК-анализе), в частности: вопросы измерения степени выраженности социально-экономических и психологических свойств, метризации шкал, построения интеллектуальной измерительной системы, разработки и применения модели, обеспечивающей как построение профессиограмм, так и их применение для измерения степени соответствия респондента профессиональным требованиям должности, а также для назначения на должности с учетом затрат на привлечение персонала и ресурсов, выделяемых на оплату персонала по должностям. Предлагаемый подход применим не только при решении задач управления персоналом методом ФСА, но и при применении ФСА в самых различных предметных областях, в частности при применении метода директ-Костинг	Решение задач
4	Когнитивная структуризация предмет-	Рассматривается метафора многомерного неортономированного пространства, в котором в качестве очей координат выступают шкалы,	Решение задач

	ной области.	соответствующие личностным свойствам сотрудников, а в качестве градаций этих шкал рассматривается степень выраженности у сотрудников этих личностных свойств. Текущее состояние личности отображается в этом пространстве в виде многомерной точки с координатами, соответствующими текущим свойствам личности. Динамика свойств личности отображается в этом пространстве в виде траектории. Система «Эйдос» обеспечивает наглядную графическую визуализацию проекций этих траекторий в двумерное пространство в виде когнитивных функций	
5	Формализация предметной области.	Изучается модель, отражающая взаимосвязи между характеристиками электроэнцефалограмм сотрудников и наличием у них определенных личностных свойств.	Решение задач
6	Синтез, верификация и повышение качества семантической информационной модели предметной области.	Решение обобщенной задачи о назначениях в системно-когнитивном анализе и использование ее для прогнозирования успешности профессиональной деятельности и эффективного назначения сотрудников на должности с учетом их степени соответствия требованиям должности и затрат на заработную плату	Решение задач

2.3.3 Лабораторные занятия

Лабораторные занятия не предусмотрены

2.3.4 Примерная тематика курсовых работ (проектов)

Курсовые работы - не предусмотрены.

2.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

Таблица 7 – Виды и перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	2	3
1	Реферат	Лойко В. И., Луценко Е. В., Орлов А. И. Современные подходы в наукометрии: монография / В. И. Лойко, Е. В. Луценко, А. И. Орлов. Под науч. ред. проф. С. Г. Фалько – Краснодар: КубГАУ, 2017. – 532 с. ISBN 978-5-00097-334-9. URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=29306423
2	ЭССЕ	Лойко В. И., Луценко Е. В., Орлов А. И. Современные подходы в наукометрии: монография / В. И. Лойко, Е. В. Луценко, А. И. Орлов. Под науч. ред. проф. С. Г. Фалько – Краснодар: КубГАУ, 2017. – 532 с. ISBN 978-5-00097-334-9. URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=29306423
3	Решение задач	Лойко В. И., Луценко Е. В., Орлов А. И. Современные подходы в наукометрии: монография / В. И. Лойко, Е. В. Луценко, А. И. Орлов. Под науч. ред. проф. С. Г. Фалько – Краснодар: КубГАУ, 2017. – 532 с. ISBN 978-5-00097-334-9. URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=29306423

Для лиц с нарушениями зрения:

- в форме электронного документа,
- в печатной форме на языке Брайля.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла.

3. Образовательные технологии

Традиционные образовательные технологии: лекции и практические занятия.

Технология проблемного обучения: лекция – дискуссия, проблемная лекция, семинар – дискуссия, семинар – мозговой штурм, ролевые игры, мультимедийная презентация.

На лекциях излагаются основные теоретические положения и концепция курса, дающие студентам информации, соответствующую программе.

Задача семинарских занятий – развитие у студентов навыков по применению теоретических положений к решению практических проблем. С этой целью разработаны задания для выполнения на семинарах. Они состоят из задач и упражнений, ориентированных на усвоение теоретического материала и умения его использовать для решения практических задач.

На каждом семинаре отводится время для дискуссии, в которой участвуют докладчик, подготовивший сообщение по какой – либо практической проблеме контроллинга системы менеджмента качества, его оппоненты (1 или 2 человека), подготовившие контраргументы, и другие студенты группы.

Другая форма организация работы студентов – написание эссе, которое представляет собой небольшое исследование какой – либо проблемы касающееся теории и практики развития документационного обеспечения системы менеджмента качества с предложением вариантов решения данной проблемы.

Для ответов на индивидуальные вопросы, а также для помощи в подготовке рефератов и написания эссе предусмотрены индивидуальные консультации преподавателя.

Образовательные технологии, используемые при реализации различных видов учебной деятельности:

- лекции: интерактивные (диалоговые) и проблемные с компьютерными презентациями;
- практические занятия: дискуссия, разбор ситуаций в малых группах, групповая работа, решение задач.

Для развития организационно-управленческих решений, позволяющие сформировать соответствующие профессиональные компетенции в учебный процесс можно включить встречи с представителями российских и зарубежных компаний; мастер – класс эксперта или профессоров других вузов; мастер – класс специалиста в области эконометрики.

Реализация активных, инновационных образовательных технологий в интерактивной форме, которые способствуют развитию профессиональных компетенций обучающихся приведены в таблицах 8 и 9.

Таблица 8 – Формы организации лекционных занятий

№	Тема лекции	Используемые образовательные технологии	Количество часов ОФО/ ЗФО
1	Теоретические основы функционально-стоимостного анализа.	Интерактивная лекция. Мультимедийная презентация	2/1
2	Управление персоналом фирмы путем решения обобщенной задачи о назначениях.	Проблемная лекция. Мультимедийная презентация	1/1
3	Создание инструментария для управления персоналом фирмы, как задача контроллинга.	Диалоговая лекция. Мультимедийная презентация	1/1
4	Когнитивная структуризация предметной области.	Интерактивная лекция. Компьютерные презентации	1/0
5	Формализация предметной области.	Проблемная лекция. Компьютерные презентации	1/0
6	Синтез, верификация и повышение качества семантической информации.	Проблемная лекция. Компьютерные презентации	1/0

	онной модели предметной области.		
7	Решение задач прогнозирования и поддержки принятия решений, а также исследования предметной области на основе семантической информационной модели.	Диалоговая лекция. Компьютерные презентации	1/1
	Всего		8/4

Таблица 9 – Формы организации практических занятий

№	Тема семинарского занятия	Используемые образовательные технологии	Количество часов
			ОФО/ЗФО
1	Реализация психологических, педагогических и профориентационных тестов и супертестов без программирования в среде интеллектуальной системы «Эйдос-Х++»	<i>Дискуссия.</i> Работа в интеллектуальной системе «Эйдос»	2/2
2	Разработка и применение программ в АСК-анализе и системе «Эйдос»	<i>Разбор ситуаций в малых группах.</i> Работа в интеллектуальной системе «Эйдос»	2/2
3	Автоматизированный системно-когнитивный анализ как метод комплексного решения проблемы управления персоналом с применением функционально-стоимостного анализа	<i>Групповая работа.</i> Работа в интеллектуальной системе «Эйдос»	2/2
4	Диагностика и прогнозирование профессиональных и творческих способностей методом АСК-анализа электроэнцефалограмм в системе "Эйдос"	<i>Разбор ситуаций в малых группах.</i> Работа в интеллектуальной системе «Эйдос»	2/2
5	Назначение персонала путем решения обобщенной задачи о назначениях	<i>Групповая работа.</i> Работа в интеллектуальной системе «Эйдос»	2/2
6	Управление персоналом с применением функционально-стоимостного и системно-когнитивного анализа	<i>Разбор ситуаций в малых группах.</i> Работа в интеллектуальной системе «Эйдос»	2/1
7	Интеллектуальные системы в контроллинге и менеджменте средних и малых фирм	<i>Групповая работа.</i> Работа в интеллектуальной системе «Эйдос»	4/1
	Всего:		16/12

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена организация консультаций с использованием электронной почты.

4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

4.1 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля

Таблица 10– Тематика рефератов и эссе по дисциплине

№	Тематика рефератов и эссе по дисциплине
1.	Единство функционального и стоимостного подходов при анализе и совершенствовании системы и технологии управления персоналом. История формирования методологии, сущность и задачи функционально-стоимостного анализа управления персоналом.
2.	Принципы ФСА управления персоналом: функционально-стоимостного подхода, системного подхода, народнохозяйственного подхода, коллективного творчества, соответствия степени значимости функций затратам и уровню качества их реализации. Важнейшие термины ФСА управления персоналом.
3.	Этапы ФСА, их содержание. Подготовительный этап: выбор объекта анализа, определение конкретных задач проведения ФСА управления персоналом, составление рабочего плана. Информационный этап: сбор, изучение и систематизация данных, характеризующих систему, отдельные подсистемы и технологии управления персоналом, отдельных работников. Аналитический этап: формулировка, анализ и классификация функций, их декомпозиция, определение стоимости осуществления функций и уровня качества их реализации.
4.	Оценка степени значимости функций управления персоналом, определение степени и причин несоответствия между значимостью функций и уровнем затрат и качества их выполнения. Творческий этап: выбираются методы поиска идей и активизации работы персонала, выдвигаются различные способы выполнения функций, формулируются варианты их осуществления, дается оценка и осуществляется предварительный отбор наиболее целесообразных и реальных вариантов выполнения функций управления персоналом
5.	. Исследовательский этап: происходит эскизная проработка отобранных вариантов, их сравнительная организационно-экономическая оценка и отбор наиболее подходящих для реализации предложений. Рекомендательный этап: расчет затрат на разработку и реализацию орг-проекта совершенствования системы и технологии управления персоналом на основе ФСА, расчет ожидаемой экономической и социальной эффективности.
6.	Этап внедрения: проводится социально-психологическая, профессиональная, материально-техническая подготовка персонала к внедрению рекомендаций, разработанных на основе ФСА, разрабатывается система стимулирования и план-график внедрения проекта.
7.	Возможности применения Автоматизированного системно-когнитивного анализа (АСК-анализ) в качестве перспективного инструмента контроллинга и менеджмента в российской корпорации экономики знаний.
8.	Формулировка задач, стоящих перед контроллингом, которые, могли бы решаться с применением АСК-анализа. Цели корпорации и перспективы контроллинга, информационная модель деятельности менеджера и место систем искусственного интеллекта в этой деятельности.
9.	Разработка классификационных и описательных шкал и градаций и обучающей выборки.
10.	Типы шкал. Источники исходных данных. Проблема сопоставимости признаков различной природы и ее решение.
11.	Состав семантической информационной модели. Количественные меры знаний.
12.	Синтез, верификация и повышение качества семантической информационной модели предметной области
13.	Создание инструментария для управления персоналом фирмы на основе ФСА, как задача контроллинга.
14.	Управление персоналом фирмы путем решения обобщенной задачи о назначениях
15.	Управление персоналом в системе менеджмента организации
16.	Человеческий капитал и его формирование
17.	Формирование персонала и определение его численности

18.	Анализ движения и оценка состояния персонала
19.	Сравнительный анализ подходов к управлению человеческими ресурсами
20.	Стратегические решения в области управления человеческими ресурсами
21.	Реализация функции планирования в управлении человеческими ресурсами
22.	Роль кадровых служб в системе управления организацией
23.	Кадровый маркетинг и его задачи
24.	Кадровый консалтинг как элемент развития кадровых служб
25.	Кадровый аудит и его основные объекты
26.	Сравнительная характеристика методов оценки персонала
27.	Кадровые интервью и организация их проведения
28.	Источники и анализ первичной информации о персонале
29.	Документационное обеспечение кадровой работы
30.	Источники и методы привлечения персонала
31.	Принципы и методы отбора персонала
32.	Сущность и виды адаптации персонала
33.	Роль и значение аттестации персонала в организации кадровой работы
34.	Опыт США в области создания оценочных центров и особенности их создания в России
35.	Повышение квалификации как форма обучения персонала
36.	Коучинг как форма развивающего обучения
37.	Правовое регулирование трудовых отношений
38.	Управление текучестью персонала на современных предприятиях: анализ и обобщение опыта
39.	Управление изменениями положения работника в организации
40.	Композиция и структуризация как направления организационного проектирования
41.	Централизация и децентрализация управленческих процессов: сравнительный анализ практики российских предприятий
42.	Должность как первичный элемент в структуре управления организацией
43.	Особенности и задачи аттестации рабочих мест
44.	Условия труда и их правовое обеспечение в РФ
45.	Рабочее время и анализ его использования
46.	Понятие и экономическая сущность заработной платы
47.	Формы и системы заработной платы: российская практика
48.	Зарубежный опыт формирования заработной платы
49.	Учет психологических особенностей личности в процессе управления персоналом
50.	Виды трудовых коллективов и особенности управления ими
51.	Личностные и деловые качества руководителя
52.	Трудовая дисциплина и материальная ответственность работников
53.	Управление организационной культурой: особенности российского менталитета
54.	Анализ практики применения различных методов руководства
55.	Подходы к процессу делегирования полномочий: российские и зарубежные модели
56.	Многомерные модели руководства и их особенности
57.	Сравнительный анализ одномерных стилей руководства и оценка их эффективности
58.	Мотивация и стимулирование труда на российских предприятиях
59.	Особенности применения морально психологических методов стимулирования труда
60.	Деловая беседа как форма устного обмена информацией
61.	Цели и особенности проведения собраний и совещаний
62.	Особенности управления внутриорганизационными конфликтами
63.	Стратегия и тактика деловых переговоров
64.	Оценка эффективности функционирования кадровых служб и тенденции их развития на российских предприятиях
65.	Основы функционально-стоимостного анализа
66.	Основы автоматизированного системно-когнитивного анализа
68.	Задача о назначениях в управлении персоналом

Эссе представляет собой личную научную точку зрения студента или студентки, сформировавшуюся в ходе изучения нескольких лично подобранных источников в библиотеке (учебника, научных статей и т.д.) по теме эссе. Начинается эссе кратким обоснованием актуальности темы. Эссе можно структурировать и выделить до двух пунктов. Каждый пункт завершается автором эссе кратким, содержательным, но емким выводом в 2-3 строчки. Эссе завершается общим выводом до 1/3 страницы. В эссе приветствуются один рисунок или диаграмма (таблица), разработанные лично автором. Текст проверяется на ошибки (орфографические и стилистические). Объем эссе от 500 знаков до 1,5 – 2-х листов. Поля: сверху, внизу, слева – 20мм, справа – 15мм, шрифт 14, TimesNewRoman, отступ 10 мм, выравнивание по ширине. Листы в левом верхнем углу скрепляются степлером. Эссе представляется в распечатанном на бумаге формате А4 и в электронном виде. Печатный вариант должен быть идентичен электронному. Плагиат в эссе не допускается.

Реферат представляет собой научную работу студента или студентки, связанную с анализом 3-4 точек зрения различных исследователей и практиков (авторов) по Вами выбранной теме с выводами, отражающими вашу личностную позицию. Выводы должны быть оригинальны и основательны. Студент или студентка для подготовки реферата должны лично подобрать в библиотеке необходимые современные не старше 10 лет издания (учебники, научные статьи в журналах, интернет источники и т.д.) по теме.

За три последних года просмотреть следующие журналы в библиотеке факультета управления и психологии или КубГУ, например: Менеджмент в России и за рубежом; Проблемы теории и практики управления; Управление персоналом; Креативная экономика и др.

Реферат состоит из следующих структурных элементов (все элементы начинаются с нового листа):

- титульного листа (по установленной форме) (1 лист);
- содержания и введение (на 1 листе);
- 2-3 основных вопросов (студент самостоятельно их определяет, исходя из необходимости раскрытия темы реферата), каждый вопрос заканчивается выводами, отражающими личностную позицию автора;
- заключения и списка использованных источников (7-12 наименований, оформленных по ГОСТу, см. сайт kubsu.ru, далее УНИВЕРСИТЕТ, далее БИБЛИОТЕКА, оформление списка литературы) (на 1 листе).

Каждый пункт завершается кратким, содержательным, но емким выводом в 2-3 строчки. Реферат завершается общим выводом (заключением) до 1/3 страницы. В реферате приветствуются 1-2 рисунка, 1-2 диаграммы (таблицы), разработанные лично автором и на которые дается ссылка по тексту. Текст проверяется на ошибки (орфографические и стилистические). Объем реферата от 5000 знаков до 9-10 листов. Поля: сверху, внизу, слева – 20мм, справа – 15мм, шрифт 14, TimesNewRoman, отступ 10 мм, выравнивание по ширине.

Реферат оформляется в соответствии с требованиями следующих ГОСТов:

- ГОСТ 7.32-91: Отчет о научно-исследовательской работе;
- ГОСТ Р 7.0.5 – 2008: Оформление библиографических ссылок.

Реферат сдается лично преподавателю на занятии в скоросшивателе. Реферат представляется в распечатанном на бумаге формате А4 и в электронном виде. Печатный вариант должен быть идентичен электронному. Плагиат в реферате не допускается.

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

4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Таблица 11 – Оценочные средства, направленные на определение степени сформированной компетенции

Компетенции	Расчетно-графическое задание	Тест	Реферат	Эссе	Контрольная работа	Лабораторная работа
-------------	------------------------------	------	---------	------	--------------------	---------------------

ОПК-8	+	+	+	+	+	
ПК-22	+	+	+	+	+	
ПК-31	+	+	+	+	+	

Оценочные средства для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья выбираются с учетом их индивидуальных психофизических особенностей.

– при необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на экзамене;

– при проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями;

– при необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

Фонд оценочных средств хранится на кафедре.

Требования к уровню освоения программы.

Изучение дисциплины позволяет:

- сформировать у магистрантов стройную систему представления функционально-стоимостном анализе и технологии управления персоналом;
- добиться глубокого понимания студентами функционально-стоимостного анализе и технологий управления персоналом.

В результате изучения дисциплины магистрант должен:
иметь представление:

- о роли и месте функционально-стоимостного анализа и технологии управления персоналом;
- о комплексном характере взаимодействия различных подразделений компании в процессе функционально-стоимостного анализа и технологии управления персоналом;

знать:

- философию и методологию функционально-стоимостного анализа и технологии управления персоналом;
- структурирование процессов деятельности организации, как использовать модели функционально-стоимостного анализа и технологии управления персоналом;

владеть:

- методикой и технологиями функционально-стоимостного анализа и технологиями управления персоналом;

иметь навыки:

- сбора, обработки и представления информации функционально-стоимостного анализа и технологий управления персоналом.

Фундаментальность подготовки студентов по дисциплине обеспечивается изучением функционально-стоимостном анализа и технологий управления персоналом.

Прикладная направленность дисциплины базируется на изучении практических алгоритмов и моделей функционально-стоимостного анализа и технологий управления персоналом.

Для развития навыков самостоятельной работы студентами выполняются:

- домашние задания с решением задач по теме функционально-стоимостного анализа и технологий управления персоналом с последующей подготовкой рефератов или эссе.

Усвоение учебного материала студентами осуществляется преподавателем в ходе текущего и итогового контроля.

Текущий контроль знаний, умений и навыков проводится в следующих формах: путем устного опроса, обсуждения вопросов темы.

Для оценки знаний, умений и навыков студентов применяется рейтинговая система оценки.

Итоговый контроль осуществляется в ходе зачета для студентов, который проводится в устной или письменной форме с учетом результатов рейтинговой оценки текущего контроля в ходе семестра.

Отчетность зачет в семестре А для ОФО и на 6 курсе для ЗФО.

В ходе изучения учебной дисциплины решаются следующие воспитательные задачи:

- формирование и развитие у магистрантов творческого мышления;
- приобщение к ценностям управленческого искусства, достижениям мировой управленческой науки в области измерения в социально-экономических системах.

Перечень вопросов, выносимых на зачет по дисциплине «Функционально-стоимостной анализ и технологии управления персоналом»

1.	Управление персоналом в системе менеджмента организации
2.	Человеческий капитал и его формирование
3.	Формирование персонала и определение его численности
4.	Анализ движения и оценка состояния персонала
5.	Сравнительный анализ подходов к управлению человеческими ресурсами
6.	Стратегические решения в области управления человеческими ресурсами
7.	Реализация функции планирования в управлении человеческими ресурсами
8.	Роль кадровых служб в системе управления организацией
9.	Кадровый маркетинг и его задачи
10.	Кадровый консалтинг как элемент развития кадровых служб
11.	Кадровый аудит и его основные объекты
12.	Сравнительная характеристика методов оценки персонала
13.	Кадровые интервью и организация их проведения
14.	Источники и анализ первичной информации о персонале
15.	Документационное обеспечение кадровой работы
16.	Источники и методы привлечения персонала
17.	Принципы и методы отбора персонала
18.	Сущность и виды адаптации персонала
19.	Роль и значение аттестации персонала в организации кадровой работы
20.	Опыт США в области создания оценочных центров и особенности их создания в России
21.	Повышение квалификации как форма обучения персонала
22.	Коучинг как форма развивающего обучения
23.	Правовое регулирование трудовых отношений
24.	Управление текучестью персонала на современных предприятиях: анализ и обобщение опыта
25.	Управление изменениями положения работника в организации
26.	Композиция и структуризация как направления организационного проектирования
27.	Централизация и децентрализация управленческих процессов: сравнительный анализ практики российских предприятий
28.	Должность как первичный элемент в структуре управления организацией
29.	Особенности и задачи аттестации рабочих мест
30.	Условия труда и их правовое обеспечение в РФ
31.	Рабочее время и анализ его использования
32.	Понятие и экономическая сущность заработной платы
33.	Формы и системы заработной платы: российская практика
34.	Зарубежный опыт формирования заработной платы
35.	Учет психологических особенностей личности в процессе управления персоналом
36.	Виды трудовых коллективов и особенности управления ими
37.	Личностные и деловые качества руководителя
38.	Трудовая дисциплина и материальная ответственность работников
39.	Управление организационной культурой: особенности российского менталитета
40.	Анализ практики применения различных методов руководства
41.	Подходы к процессу делегирования полномочий: российские и зарубежные модели
42.	Многомерные модели руководства и их особенности
43.	Сравнительный анализ одномерных стилей руководства и оценка их эффективности
44.	Мотивация и стимулирование труда на российских предприятиях
45.	Особенности применения морально психологических методов стимулирования труда

46.	Деловая беседа как форма устного обмена информацией
47.	Цели и особенности проведения собраний и совещаний
48.	Особенности управления внутриорганизационными конфликтами
49.	Стратегия и тактика деловых переговоров
50.	Оценка эффективности функционирования кадровых служб и тенденции их развития на российских предприятиях
51.	Основы функционально-стоимостного анализа
52.	Основы автоматизированного системно-когнитивного анализа
53.	Задача о назначениях в управлении персоналом

Критерии оценивания на зачете по дисциплине:

Оценка «**зачтено**» выставляется студенту, если:

1. Раскрыто основное содержание материала.
2. В основном правильно даны определения, понятия.
3. Ответ самостоятельный.
4. Материал изложен неполно, при ответе допущены неточности, нарушена последовательность изложения. Допущены небольшие неточности при выводах и использовании терминов.
5. Практические навыки уверенные.

Оценка «**не зачтено**» выставляется студенту, если:

1. Основное содержание учебного материала не раскрыто.
2. Не даны ответы на дополнительные вопросы преподавателя.
3. Допущены грубые ошибки в определениях.
4. Нет практических навыков в использовании материала.

5. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля).

5.1 Основная литература:

№	Автор, название, место издания, издательство, год издания учебной литературы, к-во страниц, вид и характеристика иных информационных ресурсов	Кол-во экз. в библиотеке факультета	Электронный ресурс размещен на
1	Луценко Е.В., Коржаков В.Е., Ермоленко В.В. Интеллектуальные системы в контроллинге и менеджменте средних и малых фирм: Под науч. ред. д.э.н., проф. Е.В.Луценко. Монография (научное издание). - Майкоп: АГУ. 2011. - 392 с.	-	http://lc.kubagro.ru/aidos/aidos11_LKE/index.htm
2	Луценко Е.В. Управление персоналом с применением функционально-стоимостного и системно-когнитивного анализа / Е.В. Луценко, В.Е. Коржаков // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета (Научный журнал КубГАУ) [Электронный ресурс]. – Краснодар: КубГАУ, 2014. – №04(098). С. 1009 – 1041.	-	http://ej.kubagro.ru/2014/04/pdf/75.pdf
3	Лойко В. И., Луценко Е. В., Орлов А. И. Современные подходы в наукометрии: монография / В. И. Лойко, Е. В. Луценко, А. И. Орлов. Под науч. ред. проф. С. Г. Фалько – Краснодар: КубГАУ, 2017. – 532 с. ISBN 978-5-00097-334-9.		https://elibrary.ru/item.asp?id=29306423

5.2 Дополнительная литература:

№	Автор, название, место издания, издательство, год издания учебной литературы, к-во страниц, вид и характеристика иных информационных ресурсов	Кол-во экз. в библиотеке факультета	Электронный ресурс размещен на
1	Орлов А.И. Теория измерений как часть методов анализа данных: размышления над переводом статьи П.Ф. Веллемана и Л. Уилкинсона // Социология: методология, методы, математическое моделирование. 2012. № 35. С. 155-174.	5	http://orlovs.pp.ru/
2	Луценко Е. В. Системы измерения результатов научной деятельности (основы наукометрии): Уч. пособие – хрестоматия / Е. В. Луценко, С.П. Грушевский. – Краснодар: КубГУ, 2017 – 452 с.		http://lc.kubagro.ru/aidos/SysIzmRezND.rar
3	Луценко Е.В. Автоматизированный системно-когнитивный анализ как метод комплексного решения проблемы управления персоналом с применением функционально-стоимостного анализа / Е.В. Луценко, В.Е. Коржаков // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета (Научный журнал КубГАУ) [Электронный ресурс]. – Краснодар: КубГАУ, 2014. – №02(096). С. 1 – 16.		http://ej.kubagro.ru/2014/02/pdf/01.pdf
4	Луценко Е.В. Синтез адаптивных интеллектуальных измерительных систем с применением АСК-анализа и системы «Эйдос» и системная иденти-		http://ej.kubagro.ru/2016/02/pdf/01.pdf

	фикация в эконометрике, биометрии, экологии, педагогике, психологии и медицине / Е.В. Луценко // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета (Научный журнал КубГАУ) [Электронный ресурс]. – Краснодар: КубГАУ, 2016. – №02(116). С. 1 – 60.		f
5	Луценко Е.В. Метризация измерительных шкал различных типов и совместная сопоставимая количественная обработка разнородных факторов в системно-когнитивном анализе и системе «Эйдос» / Е.В. Луценко // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета (Научный журнал КубГАУ) [Электронный ресурс]. – Краснодар: КубГАУ, 2013. – №08(092). С. 859 – 883.		http://ej.kubagro.ru/2013/08/pdf/58.pdf
6	Луценко Е.В. Наукометрическая интеллектуальная измерительная система по данным РИНЦ на основе АСК-анализа и системы "Эйдос" / Е.В. Луценко, А.И. Орлов, В.А. Глухов // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета (Научный журнал КубГАУ) [Электронный ресурс]. – Краснодар: КубГАУ, 2016. – №08(122). С. 157 – 212.		http://ej.kubagro.ru/2016/08/pdf/14.pdf
7	Бакурадзе Л.А. Математические модели, инструментари и методики совершенствования оперативного управления уборочно-заготовительными кампаниями в АПК / Л.А. Бакурадзе // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета (Научный журнал КубГАУ) [Электронный ресурс]. – Краснодар: КубГАУ, 2010. – №04(58). С. 25 – 51. – Шифр Информрегистра: 0421000012\0070.		http://ej.kubagro.ru/2010/04/pdf/03.pdf
8	Луценко Е.В. Реализация психологических, педагогических и профориентационных тестов и супер-тестов без программирования в среде интеллектуальной системы «Эйдос-Х++» (На примере теста: «Анализ особенностей индивидуального стиля педагогической деятельности») / Е.В. Луценко, В.Е. Коржаков // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета (Научный журнал КубГАУ) [Электронный ресурс]. – Краснодар: КубГАУ, 2013. – №04(088). С. 1057 – 1085		http://ej.kubagro.ru/2013/04/pdf/76.pdf ,

Для освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья имеются издания в электронном виде в электронно-библиотечных системах «Лань» и «Юрайт».

5.3. Периодические издания

Научные журналы в читальном зале библиотеки факультета управления и психологии и (или) на сайтах их электронные версии:

- 1 Человек. Сообщество. Управление
- 2 Менеджмент в России и за рубежом
- 3 Российский журнал менеджмента
- 4 Проблемы теории и практики управления

6. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)

Универсальная когнитивная аналитическая система «Эйдос»

Сайт: <http://lc.kubagro.ru>

<http://ej.kubagro.ru/a/viewaut.asp?id=11> (статьи в электронном Научном журнале КубГАУ о применении системы "Эйдос" для решения задач СИИ в различных предметных областях.)

http://window.edu.ru/window_catalog/files/r26402/5.pdf (Ефимов В.В. Управление знаниями.

Учеб. Пособие. – Ульяновск: УГУ, 2003. – 111 с.)

<http://www.md-management.ru/management/knowledge.html>

http://www.cecsi.ru/coach/knowledge_management.html

<http://inet-life.narod.ru/links.html>

<http://kmtc.ru/> (Технологии менеджмента знаний организации)

<http://kmssoft.ru> (Управление знаниями и автоматизация документооборота)

http://community.livejournal.com/k_management_ru (Сообщество «Управление знаниями» в «Живом журнале»)

<http://knowledgemanagement.report.ru> (Тема «Управление знаниями» на «Со-общество экспертов» Report.ru)

http://www.12manage.com/i_ki_ru.html («12manage», Сообщества по менеджменту)

<http://www.smart-edu.com/index.php/informatsionnye-proekty-portaly-i-sayty/53-tehnologii-menedzhmenta-znaniy/> (Технологии управления знаниями на портале «Smarteducation»)

http://www.iteam.ru/publications/human/section_55/article_3080/

<http://www.md-management.ru/articles/html/article32565.html>

<http://www.md-management.ru/management/knowledge.html>

http://www.cecsi.ru/coach/knowledge_management.html Котельников В. Корпоративное накопление, умножение и использование знаний.

knowledgemanagement.report.ru/ – 52k Управление знаниями на Report.ru.

http://msk.treko.ru/show_dict_361 Неформальные, неявные знания.

<http://www.reddiplom.org/psih12.htm> Практический интеллект.

<http://www.skyrme.com/pubs/knwstrat.htm> Developing A Knowledge Strategy [David J. Skyrme](#).

<http://www.skyrme.com/pubs/articles.htm> Capitalizing on Knowledge: From e-business to k-business, Butterworth-Heinemann (2001). Further Details. For updates and commentary visit the Capitalizing on Knowledge website.

<http://knowledgemanagement.report.ru/> Портал, посвященный теме «Управление знаниями»

<http://www.rfbr.ru/pics/20742ref/uprznan.pdf> Аналитический обзор «Управление знаниями» Базы данных репозитория UCI: <http://www.ics.uci.edu/~mlern/MLRepository.html>

<http://datadiver.nw.ru/>

<http://www.dialog-21.ru>

<http://alephegg.narod.ru/Refs/Diagonal.htm>

<http://www.orc.ru/~stasson/neurox.html>

<http://www.statsoft.ru/home/textbook/modules/stneunet.html>

<http://www.finbridge.ru/net.shtml>

<http://alife.narod.ru/>

http://www.businesstest.ru/default.asp?topic_id=3

Сайты, обнаруживаемые в поисковых системах Yandex.ru, Aport.ru и Rambler.ru по запросам «Управление знаниями»:

<http://yandex.ru/yandsearch?text=Управление%20знаниями&lr=35>

<http://yandex.ru/yandsearch?text=knowledge+management&lr=35>

– "Интеллектуальная обработка данных (datamining)";

– "Распознавание образов";

– "Поддержка принятия решений";

– "Экспертные системы".

– "Когнитивное моделирование".

7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Освоение дисциплины предусматривает прослушивание лекций, участие в семинарских или лабораторных занятиях.

Для глубокого изучения дисциплины настоятельно рекомендуется:

- систематически готовиться к семинарским и практическим занятиям по учебным пособиям, научным статьям в журналах, а также с использованием ресурсов Интернет;
- своевременно выполнять практические задания, готовить рефераты и эссе.

Самостоятельная работа студента - один из важнейших этапов в подготовке специалистов. Она приобщает студентов к исследовательской работе, обогащает опытом и знаниями, необходимыми для дальнейшего их становления как специалистов, прививает навыки работы с литературой, статистическими данными.

Цель самостоятельной работы - систематизация, закрепление и расширение теоретических и практических знаний с использованием современных информационных технологий и литературных источников. Для развития навыков самостоятельной работы студентами во время самостоятельной работы выполняются:

- рефераты, связанные с рассмотрением структуры и принципов организации информационных ресурсов в сети Интернет.
- рефераты, связанные с обзором современного рынка специализированных справочных систем, конкурентной борьбы между их создателями за владение рынком.
- домашние задания по поиску в Интернете информации на заданную научную тему и подготовке доклада.
- рефераты, связанные с правовыми аспектами использования информационных ресурсов Интернета, охраной интеллектуальной собственности;

Реферат или эссе готовятся студентом самостоятельно, в них обобщаются теоретические материалы по исследуемой теме с использованием материалов из специальной литературы, нормативно-правовых документов, стандартизирующих рассматриваемую сферу. В содержании письменных работ должен быть собственный анализ и критический подход к решению проблемы по выбранной теме исследования, подкрепленный статистическими данными и корпоративной отчетностью известных корпораций. Материалы должны быть изложены на высоком теоретическом уровне, с применением практических данных, примеров.

Студентам рекомендуется непрерывно проводить научные исследования под руководством преподавателя кафедры по избранной теме и готовить сообщения на научные конференции, статьи в Сборник молодых исследователей и научные журналы.

Обучение студентов с ограниченными возможностями организуется в соответствии с требованиями «Методических рекомендаций по организации образовательного процесса для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях высшего профессионального образования» от «8»апреля 2014 г.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала.

Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

8. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю).

8.1 Перечень информационных технологий.

Проверка домашних заданий и консультирование посредством электронной почты.
Использование электронных презентаций при проведении практических занятий.

8.2 Перечень необходимого программного обеспечения

В ходе проведения семинарских (лабораторных) занятий используется программное обеспечение::

1. Электронная информационно-образовательная среда университета.
2. Электронно-библиотечная систем университета
3. Универсальная когнитивная аналитическая система «Эйдос-X++» (автор и правообладатель системы – профессор кафедры общего, стратегического, информационного менеджмента и бизнес-процессов Е.В.Луценко):
<http://lc.kubagro.ru/aidos/2012619610.jpg><http://manag.kubsu.ru/index.php/ofup/kafedry/219-lucenko>)

8.3. Перечень необходимых информационно справочных систем

1. Справочно-правовая система «Консультант Плюс» (<http://www.consultant.ru>)
2. Электронная библиотечная система eLIBRARY.RU (<http://www.elibrary.ru>)

9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю).

№	Вид работ	Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и оснащенность
1.	Лекционные занятия	Лекционная аудитория 426 -учебная лаборатория «Организационного проектирования, систем документации, информации и знаний», оснащенная презентационной техникой (мультимедийный проектор, экран, компьютер/ноутбук) и соответствующим программным обеспечением и стендами: - стенд 1 – Организационное проектирование; - стенд 2 – Корпоративная сеть знаний на базе онтологии: структура и технология реализации.
2.	Семинарские занятия	Лаборатория (ауд. 402 или 403): 16 учебных мест, укомплектованная специализированной мебелью и компьютерными средствами обучения с выходом в сеть Интернет и с программным обеспечением на сервере программным пакетом «Office-2010». Универсальная когнитивная аналитическая система «Эйдос-X++».
3.	Групповые (индивидуальные) консультации	Читальный зал библиотеки факультета
4.	Текущий контроль, промежуточная аттестация	Аудитория 425 / 426
5.	Самостоятельная работа	Кабинет для самостоятельной работы (читальный зал библиотеки факультета), оснащенный компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», программой экранного увеличения и обеспеченный доступом в электронную информационно-образовательную среду университета.

9.3. Презентации:

1. Презентация учебной дисциплины. Автор Луценко Е.В.
2. Технология подготовки реферата и эссе

РЕЦЕНЗИЯ 1
на рабочую учебную программу по дисциплине
Б1.Б.9 ФУНКЦИОНАЛЬНО-СТОИМОСТНОЙ АНАЛИЗ СИСТЕМЫ И ТЕХ-
НОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Рабочая учебная программа по магистерской программе «Управление кадровым потенциалом организации» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО и Примерной основной образовательной программой по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом.

Содержание рабочей программы соответствует поставленным целям, современным проблемам, уровню и тенденциям развития теории управления человеческими ресурсами.

При разработке рабочей учебной программы использовалась новейшая отечественная литературы, также собственными монографическими изданиями лектора.

Дисциплина грамотно структурирована, содержание разделов насыщено новыми подходами и теориями, в частности: использованием системы Эйдос++.

Отведенное учебное время распределено по видам аудиторных занятий, в соответствии с трудоемкостью. Предусмотрены темы для самостоятельного изучения нового материала, а также мероприятия по контролю материала.

Рабочая учебная программа отличается логической стройностью, практической направленностью.

Положительной стороной является разработка автора материалов для студентов в электронном виде, включающая несколько учебников, статей из рецензируемых журналов и элементы учебно – методического комплекса, представленных на личном сайте лектора.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ.

Рабочая учебная программа по дисциплине Б1.Б.9 Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом может использоваться в учебном процессе по магистерской программе «Управление кадровым потенциалом организации» по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом в ФГБОУ ВО «КубГУ».

Заведующий кафедрой «Экономика и организация производства»
МГТУ им. Н. Э. Баумана, исполнительный директор некоммерческого
партнерства «Объединение контроллеров» доктор экономических наук,
профессор

С.Г. Фалько



«25» ап-

реля 2017 г.

РЕЦЕНЗИЯ 2

на рабочую учебную программу по дисциплине

Б1.Б.9 ФУНКЦИОНАЛЬНО-СТОИМОСТНОЙ АНАЛИЗ СИСТЕМЫ И ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Рабочая учебная программа по магистерской программе «Управление кадровым потенциалом организации» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО и Примерной основной образовательной программой по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом.

Содержание рабочей программы соответствует поставленным целям, современным проблемам, уровню и тенденциям развития теории управления человеческими ресурсами.

При разработке рабочей учебной программы использовалась новейшая отечественная и зарубежная литературы, также собственные монографические издания лектора и преподавателей факультета управления и психологии.

Дисциплина грамотно структурирована, содержание разделов насыщено новыми подходами и теориями, в частности: человеческого и интеллектуального капиталов.

Отведенное учебное время распределено по видам аудиторных занятий, в соответствии с трудоемкостью. Предусмотрены темы для самостоятельного изучения нового материала, а также мероприятия по контролю материала

Рабочая учебная программа отличается логической стройностью, практической направленностью.

Положительной стороной является разработка автора материалов для студентов в электронном виде, включающая несколько учебников, статей из рецензируемых журналов и элементы учебно – методического комплекса, выдаваемые на первом занятии по дисциплине.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ.

Рабочая учебная программа по дисциплине Б1.Б.9 Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом может использоваться в учебном процессе по магистерской программе «Управление кадровым потенциалом организации» по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом в ФГБОУ ВПО «КубГУ».

**Первый заместитель управляющего
делами администрации Краснодарского края**

В.А. Мочалов

«28» апреля 2017 г.