

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ 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
Т.А. Хагуров

подпись

« 28 » мая 2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.О.01 Системный анализ и принятие решений в сфере управления персоналом
(код и наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом
(код и наименование направления подготовки/специальности)

Направленность (профиль) Современные технологии операционного и стратегического управления персоналом в бизнесе
(наименование направленности (профиля) / специализации)

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

Квалификация магистр

Краснодар 2021

Рабочая программа дисциплины Б1.О.01 Системный анализ и принятие решений в сфере управления персоналом составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом

код и наименование направления подготовки

Программу составил:

М.Р. Закарян, доц. кафедры, канд. техн. наук, доцент

И.О. Фамилия, должность, ученая степень, ученое звание

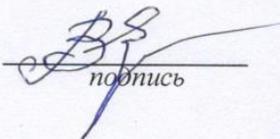

подпись

Рабочая программа дисциплины Б1.О.01 Системный анализ и принятие решений в сфере управления персоналом утверждена на заседании кафедры общего, стратегического, информационного менеджмента и бизнес-процессов

протокол № 7 «13» апреля 2021 г.

Заведующий кафедрой ОСИМ и БП Ермоленко В.В.

фамилия, инициалы

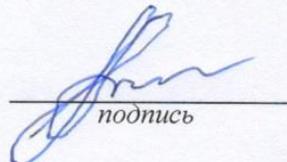

подпись

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета управления и психологии

протокол № 7 «27» апреля 2021 г.

Председатель УМК факультета Шлюбуль Е.Ю.

фамилия, инициалы


подпись

Рецензенты:

Барановская Татьяна Петровна, доктор экономических наук, профессор заведующий кафедрой системного анализа и обработки информации Кубанского государственного аграрного университета;

Маслак Светлана Ивановна, заместитель генерального директора ООО «Комплексный инжиниринг»

1 Цели и задачи изучения дисциплины (модуля)

1.1 Цель освоения дисциплины

формирование и развитие у студентов культуры системного мышления и способности к проведению системного анализа всевозможных проблем, возникающих в современном бизнесе в сфере управления персоналом, и принятию решений в операционном и стратегическом управлении персоналом в бизнесе.

1.2 Задачи дисциплины

изучить и практически освоить принципы, правила и приемы профессионального системного мышления в операционном и стратегическом управлении персоналом в бизнесе;

ознакомить с современным состоянием системных представлений и существующими концепциями системного подхода, системного анализа и принятия решений в сфере управления персоналом;

рассмотреть и изучить вопросы применения методов системного анализа и принятия решений в операционном и стратегическом управлении персоналом в бизнесе в международной практике;

практически освоить методы системного анализа и принятия решений для решения проблем, возникающих в современном бизнесе в сфере управления персоналом.

1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина «Системный анализ и принятие решений в сфере управления персоналом» относится к обязательной части Блока 1 "Дисциплины (модули)" учебного плана. В соответствии с рабочим учебным планом дисциплина изучается на 1 курсе. Вид промежуточной аттестации: зачет. Дисциплина базируется на таких дисциплинах как «Философия», «История и философия науки», которые изучались по программе бакалавриата. В свою очередь дисциплина обеспечивает успешное изучение всех комплексных и системных дисциплин программы магистратуры, в частности «Проектная деятельность в сфере управления персоналом», «Нормативно-правовое и документационное обеспечение трудовых отношений», «Стратегическое и операционное управление системой стимулирования персонала». Кроме того дисциплина осваивается в тесном взаимодействии с дисциплинами «Междисциплинарные исследования в сфере управления персоналом» и «Лидерство и командообразование».

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 следующих компетенций:

Код и наименование индикатора* достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине (<i>знает, умеет, владеет (навыки и/или опыт деятельности)</i>)
УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий	
ИУК-1.1. Выявляет проблемную ситуацию, на основе системного подхода осуществляет ее многофакторный анализ и диагностику	Знает методологию системного подхода к выявлению проблемных ситуаций и методы их системного анализа и постановки как проблем совершенствования
	Умеет применять знания методологии системного подхода и методов системного анализа и постановки проблем совершенствования в практике управления персоналом
	Владеет базовыми методами системного анализа и постановки проблем совершенствования системы государственного публично управления

Код и наименование индикатора* достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине (<i>знает, умеет, владеет (навыки и/или опыт деятельности)</i>)
ИУК-1.2. Осуществляет поиск, отбор и систематизацию информации для определения альтернативных вариантов стратегических решений в проблемной ситуации и обоснования выбора оптимальной стратегии с учетом поставленной цели, рисков и возможных последствий	Знает системные принципы и методические приемы поиска, отбора и систематизации информации для проведения системного анализа и постановки проблемы совершенствования, определяющей альтернативные варианты стратегических решений в проблемной ситуации и обуславливающей обоснование выбора оптимальной стратегии с учетом поставленной цели, рисков и возможных последствий
	Умеет применять знания принципов и методические приемы поиска, отбора и систематизации информации для проведения системного анализа постановки проблемы совершенствования в практике обоснования выбора оптимальной стратегии управления персоналом с учетом поставленной цели, рисков и возможных последствий
	Владеет базовыми системными методиками обоснования выбора оптимальной стратегии управления персоналом с учетом поставленной цели, рисков и возможных последствий

**Вид индекса индикатора соответствует учебному плану.*

(Результаты обучения по дисциплине должны быть соотнесены с содержанием дисциплины и индикаторами достижения компетенций.)

Результаты обучения по дисциплине достигаются в рамках осуществления всех видов контактной и самостоятельной работы обучающихся в соответствии с утвержденным учебным планом.

Индикаторы достижения компетенций считаются сформированными при достижении соответствующих им результатов обучения.

2. Структура и содержание дисциплины

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 2 зачетных единицы (72 часа), их распределение по видам работ представлено в таблице

Виды работ	Всего часов (ОФО)	Форма обучения			
		очная		очно-заочная	заочная
1	2	3	4	5	6
		1 семестр (часы)	2 семестр (часы)	X семестр (часы)	1 курс (часы)
Контактная работа, в том числе:	18,2		16,2		8,2
Аудиторные занятия (всего):	18	-	16	-	8
занятия лекционного типа	8	-	8	-	4
лабораторные занятия	-	-	-	-	-
практические занятия	10	-	8	-	4
семинарские занятия	-	-	-	-	-
Иная контактная работа:	0,2	-	0,2	-	0,2
Контроль самостоятельной работы (КСР)	-	-	-	-	-
Промежуточная аттестация (ИКР)	0,2	-	0,2	-	0,2
Самостоятельная работа, в том числе:	53,8	-	55,8	-	60
Реферат/эссе (подготовка)	15,8	-	15,8	-	16

1	2	3	4	5	6	
Самостоятельное изучение разделов, самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий, подготовка к лабораторным и практическим занятиям, коллоквиумам и т.д.)	28	-	30	-	40	
Подготовка к текущему контролю	10	-	10	-	4	
Контроль:	-	-	-	-	3,8	
Подготовка к экзамену	-	-	-	-	-	
Общая трудоемкость	час.	72	-	72	-	72
	в том числе контактная работа	18,2	-	16,2	-	8,2
	зач. ед	2	-	2	-	2

2.2 Содержание дисциплины

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины. Разделы (темы) дисциплины, изучаемые в 1 семестре (очная форма обучения)

№	Наименование разделов (тем)	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа СРС
			Л	ПЗ	ЛР	
1.	Раздел 1. Введение в дисциплину, необходимость для ее изучения системного сознания и системного мышления. Задача анализа и ее решение в социальном контексте. Как социальная задача превращается в социальную проблему. Сущность проблемы как предмета системного анализа. Особенности, специфика и содержание задач анализа, проблем, системного мышления и системного анализа в операционном и стратегическом управлении персоналом в современном бизнесе.	35,9	4	4	-	27,9
2.	Раздел 2. Системная структура и системная постановка проблемы, разработка альтернатив и принятие решений о стратегии действий. Особенности специфика и содержание системной структуры и системной постановки проблемы, разработки альтернатив и принятия решений о стратегии действий в операционном и стратегическом управлении персоналом в современном бизнесе. Заключение	35,9	4	6	-	25,9
<i>ИТОГО по разделам дисциплины</i>		71,8	8	10	-	53,8
Контроль самостоятельной работы (КСР)		-				
Промежуточная аттестация (ИКР)		0,2				
Подготовка к текущему контролю		-				
Общая трудоемкость по дисциплине		72				

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

2.3 Содержание разделов (тем) дисциплины

2.3.1 Занятия лекционного типа

Темы лекционных занятий, их содержание и формы текущего контроля приведены в таблице.

№	Наименование раздела (темы)	Содержание раздела (темы)	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1.	Раздел 1. Введение в дисциплину, необходимость для ее изучения системного сознания и системного мышления. Задача анализа и ее решение в социальном контексте. Как социальная задача превращается в социальную проблему. Сущность проблемы как предмета системного анализа. Особенности, специфика и содержание задач анализа, проблем, системного мышления и системного анализа в операционном и стратегическом управлении персоналом в современном бизнесе.	Лекция 1. Введение в дисциплину, необходимость для ее изучения системного сознания и системного мышления. Задача анализа и ее решение в социальном контексте. Как социальная задача превращается в социальную проблему. 1. Введение в дисциплину, необходимость системного сознания и системного мышления для ее изучения. Анализ значения понятий в названии дисциплины, определение предмета дисциплины и о необходимости для ее изучения устройства сознания и мышления как системного; принципы, правила и приемы профессионального системного мышления; задачи изучения дисциплины. 2. Задача анализа и ее решение в социальном контексте. Анализ как метод познания вещей и явлений нашего мира, основанный на представлении мира как единораздельной целостности и возможности разбора, разложения, деления, членения ее на части и через познание частей познать целое. Социальная природа задач. Структура социальной задачи анализа, единство задачи анализа и синтеза, виды синтезов в задачах анализа, классификация задач анализа, познавательная задача анализа и ее решение, оценочная задача анализа и ее решение, проектная задача анализа и ее решение.	<i>P</i>
2.		Лекция 2. Как социальная задача превращается в социальную проблему. Сущность проблемы как предмета системного анализа. 3. Как социальная задача превращается в социальную проблему. Соотнесение задачи и проблемы, первичное понимание проблемы. Задача и проблема как единый социальный феномен. Субъективные и объективные факторы, определяющие данный социальный феномен. Проблема как появление и развитие несоответствий в структуре социальной задачи. 4. Сущность проблемы как предмета системного анализа. Представление проблемы как системы (единораздельной целостности) несоответствий в структуре социальной задачи. Обоснование методологии системного подхода к исследованию проблемы как системы несоответствий в структуре социальной задачи. Определение системного анализа. Направленность системного анализа на принятие стратегического решения.	<i>O</i>
3.	Раздел 2. Системная структура и системная постановка проблемы, разработка альтернатив и принятие решений о стратегии действий. Особенности специфика и содержание системной структуры и системной постановки проблемы, разработки альтернатив и принятия решений о стратегии действий в операционном и стратегическом управлении персоналом в современном бизнесе. Заключение	Лекция 3. Системная структура проблемы. 5. Обзор современных представлений проблемы как предмета системного анализа. Субъективистский характер современных представлений проблемы как предмета системного анализа. Три типа идеологий субъективистского представления проблемы. Несубъективистские представления проблемы как предмета системного анализа. Проблема как система структурных несоответствий социальной задачи новым социальным условиям. Проблема как система структурных несоответствий социальной задачи истинному социальному смыслу. Трудности построения системной структуры проблемы при ее несубъективистском представлении. Трудности, связанные с определением системного инварианта в структуре социальной задачи. Методологические трудности научного конструирования структуры социальной задачи в соответствии с истинным социальным смыслом. 6. Системная структура проблемы. Системная структура проблемы как системы структурных несоответствий социальной задачи представлениям социального субъекта. Системная структура проблемы как системы структурных несоответствий социальной задачи новым социальным условиям. Системная структура проблемы как системы структурных несоответствий социальной задачи истинному социальному смыслу.	<i>T</i>

1	2	3	4
4.		<p>Лекция 4. Системная постановка проблемы, разработка альтернатив и принятие решений о стратегии действий.</p> <p>7. <i>Системная постановка проблемы.</i> Системная постановка проблемы как системы структурных несоответствий социальной задачи представлениям социального субъекта. Системная постановка проблемы как системы структурных несоответствий социальной задачи новым социальным условиям. Системная постановка проблемы как системы структурных несоответствий социальной задачи истинному социальному смыслу.</p> <p>8. <i>Разработка альтернатив и принятие решений.</i> Разработка альтернатив и принятие решений о новой структуре социальной задачи в соответствии с представлениями социального субъекта. Разработка альтернатив и принятие решений о новой структуре социальной задачи в соответствии с новыми социальными условиями. Разработка альтернатив и принятие решений о новой структуре социальной задачи в соответствии с истинным социальным смыслом. Заключение.</p>	О

Примечание: Р – реферат, О – опрос, Т – тест.

2.3.2 Занятия семинарского типа (практические / семинарские занятия/ лабораторные работы)

№	Наименование раздела (темы)	Тематика занятий/работ	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1.	Раздел 1. Введение в дисциплину, необходимость для ее изучения системного сознания и системного мышления. Задача анализа и ее решение в социальном контексте. Как социальная задача превращается в социальную проблему. Сущность проблемы как предмета системного анализа. <i>Особенности, специфика и содержание задач анализа,</i>	<p>Практическое занятие 1. Особенности, специфика и содержание задач анализа и проблем в операционном и стратегическом управлении персоналом в современном бизнесе.</p> <p>1. Освоение методов и приемов оценки состояния и выявления проблемных ситуаций в публичном управлении.</p> <p>2. Проведение анализа по оценке состояния операционного и стратегического управления персоналом в современном бизнесе в конкретной сфере деятельности общества.</p> <p>3. Выявление проблемной ситуации в публичном управлении в конкретной сфере деятельности общества.</p>	Решение задач
2.	<i>проблем, системного мышления и системного анализа в операционном и стратегическом управлении персоналом в современном бизнесе.</i>	<p>Практическое занятие 2. Особенности, специфика и содержание системного мышления и системного анализа в операционном и стратегическом управлении персоналом в современном бизнесе.</p> <p>4. Освоение системных принципов и методических приемов поиска, отбора и систематизации информации для проведения системного анализа и постановки проблемы совершенствования операционного и стратегического управления персоналом в современном бизнесе.</p> <p>5. Проведение отбора и систематизации информации для проведения системного анализа и постановки проблемы совершенствования операционного и стратегического управления персоналом в современном бизнесе для устранения выявленной проблемной ситуации.</p> <p>6. Определение задачи системного анализа выявленной проблемной ситуации в сфере управления персоналом и постановки проблемы совершенствования операционного и стратегического управления персоналом в современном бизнесе.</p>	Решение задач

1	2	3	4
3.	Раздел 2. Системная структура и системная постановка проблемы, разработка альтернатив и принятие решений о стратегии действий. Особенности специфика и содержание системной структуры и системной постановки проблемы, разработки альтернатив и принятия решений о стратегии действий в операционном и стратегическом управлении персоналом в современном бизнесе. Заключение	Практическое занятие 3. Особенности специфика и содержание системной структуры и системной постановки проблемы в операционном и стратегическом управлении персоналом в современном бизнесе. 7. Освоение методов системного анализа и системной постановки проблемы совершенствования операционного и стратегического управления персоналом в современном бизнесе. 8. Проведение системного анализа выявленной проблемной ситуации в сфере управления персоналом и постановка проблемы совершенствования операционного и стратегического управления персоналом в современном бизнесе	Решение задач
4.		Практическое занятие 4. Особенности специфика и содержание разработки альтернатив стратегии действий в операционном и стратегическом управлении персоналом в современном бизнесе. 9. Освоение принципов и методических приемов разработки альтернатив стратегии действий, устраняющих проблемную ситуацию в сфере управления персоналом. 10. Разработки альтернатив стратегии действий в операционном и стратегическом управлении персоналом в бизнесе для устранения проблемной ситуации в сфере управления персоналом.	Решение задач
5.		Практическое занятие 5. Особенности специфика и содержание анализа альтернатив принятия решения о стратегии действий в операционном и стратегическом управлении персоналом в современном бизнесе. 9. Освоение принципов и методических приемов анализа альтернатив и принятии решений о стратегии действий, устраняющих проблемную ситуацию в сфере управления персоналом. 10. Анализ альтернатив и принятие решения о стратегии действий в операционном и стратегическом управлении персоналом в бизнесе для устранения проблемной ситуации в сфере управления персоналом.	Решение задач

При изучении дисциплины могут применяться дистанционные образовательные технологии, электронное обучение в соответствии с ФГОС ВО.

2.3.3 Примерная тематика курсовых работ (проектов)

Курсовая работа по дисциплине не предусмотрена

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

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	Проработка учебного (теоретического) материала	1. Методические указания по организации самостоятельной работы по дисциплине «Системный анализ и принятие решений в сфере управления персоналом», разрабатываются.
2		2. Конспект лекций по дисциплине «Системный анализ и принятие решений в сфере управления персоналом», разрабатываются.
3	Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций)	Сборник заданий к практическим занятиям по дисциплине «Системный анализ и принятие решений в сфере управления персоналом», разрабатывается.

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:

Для лиц с нарушениями зрения:

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

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

3. Образовательные технологии, применяемые при освоении дисциплины (модуля)

В ходе изучения дисциплины предусмотрено использование следующих образовательных технологий: лекции, практические занятия, проблемное обучение, модульная технология, подготовка письменных аналитических работ, самостоятельная работа студентов.

Компетентностный подход в рамках преподавания дисциплины реализуется в использовании интерактивных технологий и активных методов (проектных методик, мозгового штурма, разбора конкретных ситуаций, анализа педагогических задач, педагогического эксперимента, иных форм) в сочетании с внеаудиторной работой.

Информационные технологии, применяемые при изучении дисциплины: использование информационных ресурсов, доступных в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

Адаптивные образовательные технологии, применяемые при изучении дисциплины – для лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена организация консультаций с использованием электронной почты.

5. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

Оценочные средства предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины *«Системный анализ и принятие решений в сфере управления персоналом»*.

Оценочные средства включает контрольные материалы для проведения **текущего контроля** в форме тестовых заданий, доклада-презентации по проблемным вопросам, разноуровневых заданий, ролевой игры, ситуационных и других задач и **промежуточной аттестации** в форме вопросов и заданий к зачету.

Структура оценочных средств для текущей и промежуточной аттестации

№ п/п	Код и наименование индикатора (в соответствии с п. 1.4)	Результаты обучения (в соответствии с п. 1.4)	Наименование оценочного средства	
			Текущий контроль	Промежуточная аттестация
1	2	3	4	5
1	ИУК-1.1. Выявляет проблемную ситуацию, на основе системного подхода осуществляет ее многофакторный анализ и диагностику	Знает методологию системного подхода к выявлению проблемных ситуаций и методы их системного анализа и постановки как проблем совершенствования	Реферат	Вопрос на зачете 1-3
2		Умеет применять знания методологии системного подхода и методов системного анализа и постановки проблем совершенствования в практике управления персоналом	Практическая задача	Вопрос на зачете 4-7
3		Владеет базовыми методами системного анализа и постановки проблем совершенствования системы государственного публично управления	Ситуационная задача	Вопрос на зачете 8-11
4	ИУК-1.2. Осуществляет поиск, отбор и систематизацию информации для определения альтернативных вариантов стратегических решений в проблемной ситуации и обоснования выбора оптимальной стратегии с учетом поставленной цели, рисков и возможных последствий	Знает системные принципы и методические приемы поиска, отбора и систематизации информации для проведения системного анализа и постановки проблемы совершенствования, определяющей альтернативные варианты стратегических решений в проблемной ситуации и обуславливающей обоснование выбора оптимальной стратегии с учетом поставленной цели, рисков и возможных последствий	Тест	Вопрос на зачете 12-15
5		Умеет применять знания принципов и методические приемы поиска, отбора и систематизации информации для проведения системного анализа постановки проблемы совершенствования в практике обоснования выбора оптимальной стратегии управления персоналом с учетом поставленной цели, рисков и возможных последствий	Практическая задача	Вопрос на зачете 28-30
6		Владеет базовыми системными методиками обоснования выбора оптимальной стратегии управления персоналом с учетом поставленной цели, рисков и возможных последствий	Ситуационная задача	Вопрос на зачете 31-41

Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы
Комплексное практическое задание

Задание 1. Сформулировать конкретную профессиональную задачу операционного и стратегического управления персоналом в современном бизнесе и составить развернутое описание ее структуры.

Задание 2. Опираясь на развернутое описание структуры конкретной профессиональной задачи операционного и стратегического управления персоналом в современном бизнесе, выделить из нее все задачи анализа (познавательного, оценочного и проектного), рассмотреть их решения как задач классического анализа и составить описание структур полученных задач классического анализа и их решений.

Задание 3. Изучить описанные при выполнении заданий 1 и 2 структуры задач (профессиональной, классического познавательного анализа, классического оценочного анализа, классического проектного анализа) операционного и стратегического управления персоналом в современном бизнесе на предмет выявления их структурных несоответствий и составить описание всех выявленных несоответствий.

Задание 4. Изучить выявленные при выполнении задания 3 структурные несоответствия задач (профессиональной, классического познавательного анализа, классического оценочного анализа, классического проектного анализа) операционного и стратегического управления персоналом в современном бизнесе и сформулировать исходное положение о проблеме (проблемной ситуации) в сфере управления персоналом и ее системной постановке как задаче системного анализа.

Задание 5. Составить описание выявленной при выполнении задания 4 проблемы (проблемной ситуации) в сфере управления персоналом и сформулировать задачу системного анализа в соответствии с субъективистскими системными представлениями.

Задание 6. Составить описание выявленной при выполнении задания 4 проблемы (проблемной ситуации) в сфере управления персоналом и сформулировать задачу системного анализа в соответствии с несубъективистскими системными представлениями.

Задание 7. Выполнить системную декомпозицию и описать системную структуру проблемы (проблемной ситуации) в сфере управления персоналом в соответствии с субъективистскими системными представлениями.

Задание 8. Выполнить системную декомпозицию и описать системную структуру проблемы (проблемной ситуации) в сфере управления персоналом в соответствии с несубъективистскими системными представлениями.

Задание 9. Выполнить системную постановку проблемы совершенствования операционного и стратегического управления персоналом в современном бизнесе и определить пути системного решения проблемы (устранения проблемной ситуации) в сфере управления персоналом в соответствии с субъективистскими системными представлениями.

Задание 10. Выполнить системную постановку проблемы совершенствования операционного и стратегического управления персоналом в современном бизнесе и определить пути системного решения проблемы (устранения проблемной ситуации) в сфере управления персоналом в соответствии с несубъективистскими системными представлениями.

Задание 11. Обосновать альтернативы и принять решение о новой структуре профессиональной задачи операционного и стратегического управления персоналом в современном бизнесе и стратегии действий в сфере управления персоналом в соответствии с субъективистскими системными представлениями.

Задание 12. Обосновать альтернативы и принять решение о новой структуре профессиональной задачи операционного и стратегического управления персоналом в современном бизнесе и стратегии действий в сфере управления персоналом в соответствии с несубъективистскими системными представлениями.

Зачетно-экзаменационные материалы для промежуточной аттестации (зачет)

Вопросы для подготовки к зачету

1. Анализ значения понятий в названии дисциплины, определение предмета дисциплины.
2. Принципы, правила и приемы профессионального системного мышления.

3. Задачи изучения дисциплины.
4. Сущность анализа вообще.
5. Задача анализа и ее решение.
5. Структура задачи анализа.
6. Единство задачи анализа и синтеза.
7. Виды синтезов в задачах анализа, классификация задач анализа.
8. Познавательная задача анализа и ее решение.
9. Оценочная задача анализа и ее решение.
10. Проектная задача анализа и ее решение.
11. Соотнесение задачи и проблемы, первичное понимание проблемы.
12. Задача и проблема как социальный феномен.
13. Субъективные и объективные факторы, определяющие задачу и проблему как социальный феномен.
14. Проблема как появление и развитие несоответствий в структуре социальной задачи.
15. Первичное понимание системного анализа и системной постановки проблемы.
16. Представление проблемы как системы (единораздельной целостности) несоответствий в структуре социальной задачи.
17. Обоснование методологии системного подхода к исследованию проблемы как системы несоответствий в структуре социальной задачи.
18. Определение системного анализа.
19. Стадии системного анализа.
20. Системная постановка проблемы как основная стадия системного анализа.
21. Сопоставление классического и системного анализа. Предмет классического и предмет системного анализ, задача классического и задача системного анализа.
22. Направленность системного анализа на принятие стратегического решения
23. Обзор современных представлений проблемы как предмета системного анализа.
24. Субъективистские представлений проблемы как предмета системного анализа.
25. Три типа идеологий субъективистского представления проблемы.
26. Несубъективистские представления проблемы как предмета системного анализа.
27. Проблема как система структурных несоответствий социальной задачи новым социальным условиям.
28. Проблема как система структурных несоответствий социальной задачи истинному социальному смыслу.
29. Трудности построения системной структуры проблемы.
30. Трудности, связанные с определением субъекта в системной структуре социальной задачи.
31. Трудности, связанные с определением системного инварианта в структуре социальной задачи.
32. Методологические трудности научного конструирования структуры социальной задачи в соответствии с истинным социальным смыслом.
33. Системная структура проблемы как системы структурных несоответствий социальной задачи представлениям социального субъекта.
34. Системная структура проблемы как системы структурных несоответствий социальной задачи новым социальным условиям.
35. Системная структура проблемы как системы структурных несоответствий социальной задачи истинному социальному смыслу.
36. Системная постановка проблемы как системы структурных несоответствий социальной задачи представлениям социального субъекта.
37. Системная постановка проблемы как системы структурных несоответствий социальной задачи новым социальным условиям.

38. Системная постановка проблемы как системы структурных несоответствий социальной задачи истинному социальному смыслу.
39. Разработка альтернатив и принятие решений о новой структуре социальной задачи в соответствии с представлениями социального субъекта.
40. Разработка альтернатив и принятие решений о новой структуре социальной задачи в соответствии с новыми социальными условиями.
41. Разработка альтернатив и принятие решений о новой структуре социальной задачи в соответствии с истинным социальным смыслом.

Критерии оценивания результатов обучения

Критерии оценивания по зачету:

«зачтено»: студент владеет теоретическими знаниями по данному разделу, знает формы методы проведения системного анализа проблем в сфере управления персоналом, допускает незначительные ошибки при проведении системного анализа; студент умеет правильно объяснять выбор альтернативы при принятии решений, иллюстрируя его примерами возможных практических реализаций.

«не зачтено»: материал не усвоен или усвоен частично, студент затрудняется привести примеры проблемных ситуаций в сфере управления персоналом, довольно ограниченный объем знаний программного теоретического материала, при котором не возможно практическое проведение системного анализа.

Критерии оценивания по результатам практических занятий:

«зачтено»: студент, выполнивший полностью не меньше чем один из следующих наборов заданий из комплексного практического задания: 1) Задания 1, 2, 3, 4, 5, 7, 9, 11; 2) Задания 1, 2, 3, 4, 6, 8, 10, 12.

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.

5. Перечень учебной литературы, информационных ресурсов и технологий

5.1. Учебная литература

1. Горохов, А.В. Основы системного анализа / А.В. Горохов; Поволжский государственный технологический университет. – Йошкар-Ола: ПГТУ, 2013. – Ч. 1. – 140 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=439189> (дата обращения: 23.09.2019). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-8158-1280-2. – Текст: электронный.

2. Горохов, А.В. Основы системного анализа / А.В. Горохов, И.В. Петухов; Поволжский государственный технологический университет. – Йошкар-Ола: ПГТУ, 2016. – Ч. 2. – 108 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=461572> (дата обращения: 23.09.2019). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-8158-1665-7. – ISBN 978-5-8158-1666-4 (ч. 2). – Текст: электронный.

3. Закарян М.Р., Закарян Р.М. Диалектическая системология. Научная методология общей теории систем: монография. – Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2017. – 277 с.

4. Управление персоналом: учебник / К.В. Воденко, С.И. Самыгин, К.Г. Абазиева [и др.]; под редакцией К.В. Воденко. — 2-е изд. — Москва: Дашков и К, 2019. — 374 с. — ISBN 978-5-394-03444-2. — Текст: электронный // Лань: электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/119285> (дата обращения: 30.08.2021). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

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

5.2. Периодическая литература

1. Базы данных компании «Ист Вью» <http://dlib.eastview.com>
2. Электронная библиотека GREBENNIKON.RU <https://grebennikon.ru/>
3. журнал "Управление персоналом" <http://www.top-personal.ru>
4. журнал «Работа с персоналом» <http://www.hr-journal.ru>
5. Журнал «Штат» www.hrmedia.ru
6. Журнал «Кадровик» www.panor.ru/journals/kadrovik
7. Электронный журнал «Директор по персоналу» <http://e.hr-director.ru>
8. Журнал «Генеральный директор» (раздел «Управление персоналом») www.gd.ru/rubric/view/id/122-upravlenie-personalom.

5.3. Интернет-ресурсы, в том числе современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Электронно-библиотечные системы (ЭБС):

1. ЭБС «ЮРАЙТ» <https://urait.ru/>
2. ЭБС «УНИВЕРСИТЕТСКАЯ БИБЛИОТЕКА ОНЛАЙН» www.biblioclub.ru
3. ЭБС «BOOK.ru» <https://www.book.ru>
4. ЭБС «ZNANIUM.COM» www.znanium.com
5. ЭБС «ЛАНЬ» <https://e.lanbook.com>

Профессиональные базы данных:

1. Web of Science (WoS) <http://webofscience.com/>
2. Scopus <http://www.scopus.com/>
3. ScienceDirect www.sciencedirect.com

4. Журналы издательства Wiley <https://onlinelibrary.wiley.com/>
5. Научная электронная библиотека (НЭБ) <http://www.elibrary.ru/>
6. Полнотекстовые архивы ведущих западных научных журналов на Российской платформе научных журналов НЭИКОН <http://archive.neicon.ru>
7. Национальная электронная библиотека (доступ к Электронной библиотеке диссертаций Российской государственной библиотеки (РГБ) <https://rusneb.ru/>
8. Президентская библиотека им. Б.Н. Ельцина <https://www.prlib.ru/>
9. Электронная коллекция Оксфордского Российского Фонда <https://ebookcentral.proquest.com/lib/kubanstate/home.action>
10. Springer Journals <https://link.springer.com/>
11. Nature Journals <https://www.nature.com/siteindex/index.html>
12. Springer Nature Protocols and Methods <https://experiments.springernature.com/sources/springer-protocols>
13. Springer Materials <http://materials.springer.com/>
14. zbMATH <https://zbmath.org/>
15. Nano Database <https://nano.nature.com/>
16. Springer eBooks: <https://link.springer.com/>
17. "Лекториум ТВ" <http://www.lektorium.tv/>
18. Университетская информационная система РОССИЯ <http://uisrussia.msu.ru>

Информационные справочные системы:

1. Консультант Плюс - справочная правовая система (доступ по локальной сети с компьютеров библиотеки)

Ресурсы свободного доступа:

1. Американская патентная база данных <http://www.uspto.gov/patft/>
2. Полные тексты канадских диссертаций <http://www.nlc-bnc.ca/thesescanada/>
3. КиберЛенинка (<http://cyberleninka.ru/>);
4. Министерство науки и высшего образования Российской Федерации <https://www.minobrnauki.gov.ru/>;
5. Федеральный портал "Российское образование" <http://www.edu.ru/>;
6. Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам" <http://window.edu.ru/>;
7. Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов <http://school-collection.edu.ru/> .
8. Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов (<http://fcior.edu.ru/>);
9. Проект Государственного института русского языка имени А.С. Пушкина "Образование на русском" <https://pushkininstitute.ru/>;
10. Справочно-информационный портал "Русский язык" <http://gramota.ru/>;
11. Служба тематических толковых словарей <http://www.glossary.ru/>;
12. Словари и энциклопедии <http://dic.academic.ru/>;
13. Образовательный портал "Учеба" <http://www.ucheba.com/>;
14. Законопроект "Об образовании в Российской Федерации". Вопросы и ответы http://xn--273--84d1f.xn--plai/voprosy_i_otvety

Собственные электронные образовательные и информационные ресурсы КубГУ:

1. Среда модульного динамического обучения <http://moodle.kubsu.ru>
2. База учебных планов, учебно-методических комплексов, публикаций и конференций <http://mschool.kubsu.ru/>

3. Библиотека информационных ресурсов кафедры информационных образовательных технологий <http://mschool.kubsu.ru>;
4. Электронный архив документов КубГУ <http://docspace.kubsu.ru/>
5. Электронные образовательные ресурсы кафедры информационных систем и технологий в образовании КубГУ и научно-методического журнала "ШКОЛЬНЫЕ ГОДЫ" <http://icdau.kubsu.ru/>

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

При осуществлении учебной работы по освоению курса используются современные образовательные методики (информационно-коммуникационные технологии, исследовательские методы, проблемное обучение и др.).

В учебном процессе применяются активные и интерактивные формы проведения занятий (метод проектов, метод поиска быстрых решений в группе и др.). Предполагается проведение интерактивных лекций с мультимедийной системой, обсуждение сложных проблем и дискуссионных вопросов.

Успешное освоение материала курса предполагает большую самостоятельную работу студентов и руководство этой работой со стороны преподавателя. На самостоятельную работу студентов заочной формы обучения по дисциплине Б1.О.01

«Системный анализ и принятие решений в сфере управления персоналом» отводится 60 ч. от общей трудоемкости курса. Сопровождение этой работы может быть организовано в следующих формах:

1. консультации (индивидуальные и групповые), в том числе с применением информационной образовательной среды обучения КубГУ;
2. промежуточный контроль хода выполнения заданий на основе различных способов взаимодействия в открытой информационной среде.

Самостоятельная работа студентов заключается в освоение теоретического материала лекционного курса, прохождение контрольных тестов и выполнение заданий практических занятий, в течение всего семестра. Контроль осуществляется путём проверки знаний теоретического материала на контрольном тестировании, проведения опросов и заслушивания отчетов о выполнении заданий практических занятий.

Методические рекомендации к сдаче зачета

Студенты обязаны сдать зачет в соответствии с учебным планом. Зачет является формой контроля усвоения студентами учебной программы по дисциплине или ее части, выполнения практических заданий и подтверждения усвоения универсальной компетенции УК-1.

Результат сдачи зачета по прослушанному курсу оцениваются как итог деятельности студента в семестре, а именно – по посещаемости лекций, результатам работы на практических занятиях, выполнения самостоятельной работы. При этом допускается пропуск не более 20% занятий, с обязательной отработкой пропущенных практических занятий. Студенты, у которых количество пропусков, превышает установленную норму, не выполнившие все задания и неудовлетворительно работавшие в течение семестра, проходят собеседование с преподавателем, который опрашивает студента на предмет выявления знания основных положений дисциплины.

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.

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

7. Материально-техническое обеспечение по дисциплине (модулю)

По всем видам учебной деятельности в рамках дисциплины используются аудитории, кабинеты и лаборатории, оснащенные необходимым специализированным и лабораторным оборудованием.

Наименование специальных помещений	Оснащенность специальных помещений	Перечень лицензионного программного обеспечения
Учебная лаборатория организационного проектирования систем документов, информации и знаний. Аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации (417А).	Количество посадочных мест 24, меловая доска, экран, два тематических стенда, Wi-Fi	-
Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа. Аудитория для курсового проектирования. Аудитория для групповых и индивидуальных консультаций. Аудитория для текущего контроля и промежуточной аттестации (415А)	Количество посадочных мест 18, меловая доска, Wi-Fi	-

Для самостоятельной работы обучающихся предусмотрены помещения, укомплектованные специализированной мебелью, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.

Наименование помещений для самостоятельной работы обучающихся	Оснащенность помещений для самостоятельной работы обучающихся	Перечень лицензионного программного обеспечения
Терминальный компьютерный класс. Аудитория для курсового проектирования. Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа (402Н).	Количество посадочных мест 15, фломастерная доска, экран, проектор, проводной интернет, Wi-Fi	Офисное ПО: операционная система MS Windows, офисный пакет MS Office, платформа MS Teams, офисный пакет LibreOffice, антивирусное ПО Kaspersky