

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гнатюк Максим Александрович
Должность: Первый проректор
Дата подписания: 11.07.2022 09:51:21
Уникальный программный ключ:
8873f497f100e798ae8c92c0d38e105c818d5410

МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПУТЕЙ СООБЩЕНИЯ

Разработка и управление бизнес-процессами рабочая программа дисциплины (модуля)

Направление подготовки Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом
Направленность (профиль) Кадровый менеджмент

Квалификация **магистр**

Форма обучения **заочная**

Общая трудоемкость **5 ЗЕТ**

Виды контроля на курсах:

экзамены 2

Распределение часов дисциплины по курсам

Курс	2		Итого	
	УП	РП		
Лекции	2	2	2	2
Практические	4	4	4	4
Конт. ч. на аттест. в период ЭС	2,35	2,35	2,35	2,35
Итого ауд.	6	6	6	6
Контактная работа	8,35	8,35	8,35	8,35
Сам. работа	165	165	165	165
Часы на контроль	6,65	6,65	6,65	6,65
Итого	180	180	180	180

Программу составил(и):

к.ф.н., , доцент, Синяева Л.П.

Рабочая программа дисциплины

Разработка и управление бизнес-процессами

разработана в соответствии с ФГОС ВО:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ (уровень магистратуры) (приказ Минобрнауки России от 08.04.2015 г. № 367)

составлена на основании учебного плана: 38.04.03-20-3-УПм.plz.plx

Направление подготовки Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом Направленность (профиль) Кадровый менеджмент

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры

Управление персоналом

Зав. кафедрой к.ф.н., доцент Маслов В.П.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

1.1	Целями освоения дисциплины является обучение теоретическим основам процессного управления, моделирования и анализа и оптимизации бизнес-процессов, ознакомление с современными инструментальными системами для моделирования и анализа процессов организации.
-----	---

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Цикл (раздел) ОП:	Б1.В.ДВ.03.02
-------------------	---------------

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

ОПК-3: владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом

Знать:

виды управленческих решений и методы их принятия
бизнес-процессы в сфере управления персоналом и роль в них линейных менеджеров и специалистов по управлению персоналом
содержание и взаимосвязь основных элементов процесса стратегического управления;

Уметь:

разрабатывать и реализовывать программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность; совершенствованию управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала и участвовать в их реализации
рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации

Владеть:

методами разработки и реализации стратегий управления персоналом современными технологиями управления развитием персонала (управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала)
навыками анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала

ОПК-9: способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации

Знать:

специфику определения макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления; особенности оценки воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов;
принципы подготовки решений в области оптимизации трудовых ресурсов региона и отдельной организации

Уметь:

применять полученные теоретические знания воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов на практике;
проводить макроэкономический анализ трудовых ресурсов региона и отдельной организации;
использовать результаты макроэкономического анализа социально-экономической системы трудовых ресурсов региона и отдельной организации для подготовки решений в области их оптимизации

Владеть:

методическим аппаратом, позволяющим исследовать, анализировать и прогнозировать формирование и развитие трудовых ресурсов;
навыками проведения макроэкономического анализа трудовых ресурсов региона и отдельной организации;
навыками использования результатов анализа трудовых ресурсов для подготовки решений в области их оптимизации

ПК-1: умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации

Знать:

разрабатывать и реализовывать программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность; совершенствованию управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала и участвовать в их реализации
рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации

Уметь:

анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию и ее персонал;
принимать участие в разработке корпоративных, конкурентных и функциональных стратегий развития организации в части управления персоналом

анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в персонале
Владеть:
методами планирования численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации; современными технологиями управления персоналом организации (найма, отбора, приема и расстановки персонала; социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала; организации труда персонала, высвобождения персонала); современными технологиями управлением поведением персонала (управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности; формирования и поддержания морально-психологического климата в организации; управления повышением этического уровня деловых отношений и эффективности делового общения управления организационной культурой; управления конфликтами и стрессами; управления безопасностью организации и ее персонала; управления дисциплинарными отношениями);
ПК-2: умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации
Знать:
методы оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом направления и задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации технологии управления персоналом в организации
Уметь:
применять методы оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации
Владеть:
навыками оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом навыками определения направлений и формулировки задач по развитию системы и технологии управления персоналом в организации технологиями управления персоналом в организации
ПК-4: умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации
Знать:
сущность и содержание адаптации персонала организации закономерности формирования и развития системы адаптации персонала организации политику адаптации персонала организации
Уметь:
разрабатывать планы адаптации персонала организации разрабатывать политику адаптации персонала организации с учетом специфики организации разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации
Владеть:
навыками разработки системы адаптации персонала организации навыками разработки эффективных методов адаптации персонала с учетом специфики организации навыками разработки и внедрения политики адаптации персонала организации
ПК-5: умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации
Знать:
содержание, цели и основные факторы, определяющие необходимость обучения и развития персонала структуру и специфику управления развитием персонала в организации основные формы обучения персонала
Уметь:
реализовывать основные технологии управления персоналом организации, его обучения и развития оценивать персонал организации и его развитие применять различные формы обучения
Владеть:
эффективными технологиями активизации потенциальных возможностей персонала в процессе его развития и обучения алгоритмами управления поведением персонала эффективными технологиями обучения персонала
ПК-6: умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации
Знать:
содержание анализа и особенности оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации

сущность основных мотивационных технологий
Уметь:
разрабатывать и внедрять различные виды оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации анализировать и обобщать опыт разработки и внедрения методики оценки персонала обосновывать предложения по организации вознаграждения персонала, развитию системы мотивации и стимулирования труда
Владеть:
методикой определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации методикой эффективной оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации методами построения систем мотивации и стимулирования труда

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен

3.1 Знать:	
3.1.1	виды управленческих решений и методы их принятия
3.1.2	бизнес-процессы в сфере управления персоналом и роль в них линейных менеджеров и специалистов по управлению персоналом
3.1.3	содержание и взаимосвязь основных элементов процесса стратегического управления;
3.1.4	специфику определения макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления;
3.1.5	особенности оценки воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов;
3.1.6	принципы подготовки решений в области оптимизации трудовых ресурсов региона и отдельной организации
3.1.7	разрабатывать и реализовывать программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность;
3.1.8	совершенствованию управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала и участвовать в их реализации
3.1.9	рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации
3.1.10	методы оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом
3.1.11	направления и задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации
3.1.12	технологии управления персоналом в организации
3.1.13	сущность и содержание адаптации персонала организации
3.1.14	закономерности формирования и развития системы адаптации персонала организации
3.1.15	политику адаптации персонала организации
3.1.16	содержание, цели и основные факторы, определяющие необходимость обучения и развития персонала
3.1.17	структуру и специфику управления развитием персонала в организации
3.1.18	основные формы обучения персонала
3.1.19	содержание анализа и особенности оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации
3.1.20	цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации
3.1.21	сущность основных мотивационных технологий
3.2 Уметь:	
3.2.1	разрабатывать и реализовывать программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность;
3.2.2	совершенствованию управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала и участвовать в их реализации
3.2.3	рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации
3.2.4	применять полученные теоретические знания воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов на практике;
3.2.5	проводить макроэкономический анализ трудовых ресурсов региона и отдельной организации;
3.2.6	использовать результаты макроэкономического анализа социально-экономической системы трудовых ресурсов региона и отдельной организации для подготовки решений в области их оптимизации
3.2.7	анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию и ее персонал;
3.2.8	принимать участие в разработке корпоративных, конкурентных и функциональных стратегий развития организации в части управления персоналом

3.2.9	анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в персонале
3.2.10	применять методы оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом
3.2.11	определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации
3.2.12	формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации
3.2.13	разрабатывать планы адаптации персонала организации
3.2.14	разрабатывать политику адаптации персонала организации с учетом специфики организации
3.2.15	разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации
3.2.16	реализовывать основные технологии управления персоналом организации, его обучения и развития
3.2.17	оценивать персонал организации и его развитие
3.2.18	применять различные формы обучения
3.2.19	разрабатывать и внедрять различные виды оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации
3.2.20	анализировать и обобщать опыт разработки и внедрения методики оценки персонала
3.2.21	обосновывать предложения по организации вознаграждения персонала, развитию системы мотивации и стимулирования труда
3.3	Владеть:
3.3.1	методами разработки и реализации стратегий управления персоналом
3.3.2	современными технологиями управления развитием персонала (управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала)
3.3.3	навыками анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала
3.3.4	методическим аппаратом, позволяющим исследовать, анализировать и прогнозировать формирование и развитие трудовых ресурсов;
3.3.5	навыками проведения макроэкономического анализа трудовых ресурсов региона и отдельной организации;
3.3.6	навыками использования результатов анализа трудовых ресурсов для подготовки решений в области их оптимизации
3.3.7	методами планирования численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации;
3.3.8	современными технологиями управления персоналом организации (найма, отбора, приема и расстановки персонала; социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала; организации труда персонала, высвобождения персонала);
3.3.9	современными технологиями управлением поведением персонала (управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности; формирования и поддержания морально-психологического климата в организации; управления повышением этического уровня деловых отношений и эффективности делового общения управления организационной культурой; управления конфликтами и стрессами; управления безопасностью организации и ее персонала; управления дисциплинарными отношениями);
3.3.10	навыками оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом
3.3.11	навыками определения направлений и формулировки задач по развитию системы и технологии управления персоналом в организации
3.3.12	технологиями управления персоналом в организации
3.3.13	навыками разработки системы адаптации персонала организации
3.3.14	навыками разработки эффективных методов адаптации персонала с учетом специфики организации
3.3.15	навыками разработки и внедрения политики адаптации персонала организации
3.3.16	эффективными технологиями активизации потенциальных возможностей персонала в процессе его развития и обучения
3.3.17	алгоритмами управления поведением персонала
3.3.18	эффективными технологиями обучения персонала
3.3.19	методикой определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации
3.3.20	методикой эффективной оценки персонала в соответствии со стратегическими планами
3.3.21	организации
3.3.22	методами построения систем мотивации и стимулирования труда

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Примечание
-------------	---	----------------	-------	------------

5. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ	
<p>Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации обучающихся приведены в приложении к рабочей программе дисциплины.</p> <p>Формы и виды текущего контроля по дисциплине (модулю), виды заданий, критерии их оценивания, распределение баллов по видам текущего контроля разрабатываются преподавателем дисциплины с учетом ее специфики и доводятся до сведения обучающихся на первом учебном занятии.</p> <p>Текущий контроль успеваемости осуществляется преподавателем дисциплины (модуля), как правило, с использованием ЭИОС или путем проверки письменных работ, предусмотренных рабочими программами дисциплин в рамках контактной работы и самостоятельной работы обучающихся. Для фиксации результатов текущего контроля может использоваться ЭИОС.</p>	
6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	
6.1. Рекомендуемая литература	
6.2 Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю)	
6.2.1 Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения	
6.2.1.1	Microsoft Office
6.2.2 Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем	
6.2.2.1	Справочная правовая система ГАРАНТ (интернет-версия). URL: http://www.garant.ru/iv/
6.2.2.2	МУЛЬТИСТАТ – многофункциональный статистический портал http://www.multistat.ru/?menu_id=1
6.2.2.3	База данных «Библиотека управления» - Корпоративный Менеджмент - https://www.cfin.ru/rubricator.shtml
7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	
7.1	Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения: мультимедийное оборудование для предоставления учебной информации большой аудитории и/или звукоусиливающее оборудование (стационарное или переносное).
7.2	Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения: мультимедийное оборудование и/или звукоусиливающее оборудование (стационарное или переносное)
7.3	Помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.
7.4	Помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования