

Документ подписан простой электронной подписью

**МИНОБРНАУКИ РОССИИ**

Информация о владельце:

ФИО: Кислова Наталья Николаевна

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение**

Должность: Проректор по УМР и качеству образования

**высшего образования**

Дата подписания: 20.05.2023

**«Самарский государственный социально-педагогический университет»**

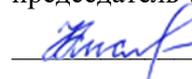
Уникальный программный ключ:

52802513f5b14a975b73e9b13008093d5726b159bf6064f865ae65b96a966c035

**Кафедра управления, сервисных технологий и экономического образования**

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по УМР и КО,  
председатель УМС СГСПУ

 Н.Н. Кислова

## **Технологии управления человеческими ресурсами в финансовом секторе рабочая программа дисциплины (модуля)**

Закреплена за кафедрой **Управления, сервисных технологий и экономического образования**

Учебный план ФЭУС-620Фо(4г)АБ.plx  
Экономика

Квалификация **бакалавр**

Форма обучения **очная**

Общая трудоемкость **7 ЗЕТ**

Часов по учебному плану	252	Виды контроля в семестрах:
в том числе:		экзамены 6
аудиторные занятия	100	зачеты с оценкой 5
самостоятельная работа	152	

### **Распределение часов дисциплины по семестрам**

Семестр(Курс.Номер семестра на курсе)	5(3.1)		6(3.2)		Итого	
	УП	РПД	УП	РПД	УП	РПД
Вид занятий						
Лекции	16	16	22	22	38	38
Практические	26	26	36	36	62	62
В том числе инт.	16	16	16	16	32	32
Итого ауд.	42	42	58	58	100	100
Контактная работа	42	42	58	58	100	100
Сам. работа	66	66	86	86	152	152
Итого	108	108	144	144	252	252

Программу составил(и):

*Н.В. Рогожкина*

При наличии обучающихся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья, которым необходим особый порядок освоения дисциплины (модуля), по их желанию разрабатывается адаптированная к ограничениям их здоровья рабочая программа дисциплины (модуля).

Рабочая программа дисциплины

**Технологии управления человеческими ресурсами в финансовом секторе**

разработана в соответствии с ФГОС ВО:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 38.03.01 ЭКОНОМИКА (уровень бакалавриата) (приказ Минобрнауки России от 12.11.2015г. №1327)

составлена на основании учебного плана:

Экономика

утвержденного учёным советом вуза от 30.08.2019 протокол № 1.

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры

**Управления, сервисных технологий и экономического образования**

Протокол от 24.09.2019 г. № 2

Зав. кафедрой Фишман Л.И.

Начальник УОП



Н.А. Доманина

## 1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Цель дисциплины – обеспечить профессиональную подготовленность студентов к осуществлению управления человеческими ресурсами организации финансового сектора экономики как виду деятельности, направленному на обеспечение потребностей организации в квалифицированных кадрах для эффективного решения поставленных задач.

Курс предполагает подготовку студентов к решению следующих задач профессиональной деятельности:

организационно-управленческая деятельность:

участие в разработке вариантов управленческих решений, обосновании их выбора на основе критериев социально-экономической эффективности с учетом рисков и возможных социально-экономических последствий принимаемых решений;

организация выполнения порученного этапа работы;

оперативное управление малыми коллективами и группами, сформированными для реализации конкретного экономического проекта;

участие в подготовке и принятии решений по вопросам организации управления и совершенствования деятельности экономических служб и подразделений предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств и т.д. с учетом правовых, административных и других ограничений.

Область профессиональной деятельности выпускников, освоивших программу бакалавриата, включает: экономические, финансовые, маркетинговые, производственно-экономические и аналитические службы организаций различных отраслей, сфер и форм собственности; финансовые, кредитные и страховые учреждения; органы государственной и муниципальной власти; академические и ведомственные научно-исследовательские организации; учреждения высшего и среднего профессионального образования, среднего общего образования, системы дополнительного образования.

Объектами профессиональной деятельности выпускников, освоивших программу бакалавриата, являются поведение хозяйствующих агентов, их затраты и результаты, функционирующие рынки, финансовые и информационные потоки, производственные процессы.

## 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Цикл (раздел) ОП: Б1.В.ДВ.04

### 2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:

Содержание дисциплины базируется на материале:

Методы принятия решений

### 2.2 Дисциплины (модули) и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:

Менеджмент в финансовом подразделении предприятия

Методы проектного управления в финансово-экономических подразделениях предприятия/Управление проектами в финансово-экономических подразделениях предприятия

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

**ОПК-4: способностью находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность**

**Знать:**

**Уметь:**

в учебной ситуации анализировать корпоративную культуру организации финансового сектора экономики с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий; анализировать собственный ресурс самообразования; проектировать программу индивидуального профессионального развития.

**Владеть:**

**ПК-9: способностью организовать деятельность малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта**

**Знать:**

основные подходы к организации оплаты труда в организациях финансового сектора.

**Уметь:**

в учебной ситуации рассчитывать количественную и качественную потребности организации финансового сектора в персонале; анализировать практическую ситуацию в соответствии с заданными критериями; составлять смету затрат на учебное мероприятие; формулировать профессиональные компетенции персонала в соответствии с целями и задачами УЧР.

**Владеть:**

технологией планирования набора и отбора персонала в организации финансового сектора; технологией планирования обучения персонала в организации финансового сектора; технологией проектирования процесса оценки персонала организации финансового сектора; технологией планирования процесса адаптации персонала организации финансового сектора; технологией разработки компенсационного пакета в организации финансового сектора.

**В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен**

<b>3.1 Знать:</b>
основные подходы к организации оплаты труда в организациях финансового сектора.
<b>3.2 Уметь:</b>
в учебной ситуации анализировать корпоративную культуру организации финансового сектора экономики с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий; анализировать собственный ресурс самообразования; проектировать программу индивидуального профессионального развития; в учебной ситуации рассчитывать количественную и качественную потребности организации финансового сектора в персонале; анализировать практическую ситуацию в соответствии с заданными критериями; составлять смету затрат на учебное мероприятие; формулировать профессиональные компетенции персонала в соответствии с целями и задачами УЧР.
<b>3.3 Владеть:</b>
технологией планирования набора и отбора персонала в организации финансового сектора; технологией планирования обучения персонала в организации финансового сектора; технологией проектирования процесса оценки персонала организации финансового сектора; технологией планирования процесса адаптации персонала организации финансового сектора; технологией разработки компенсационного пакета в организации финансового сектора.

<b>4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)</b>				
<b>Код занятия</b>	<b>Наименование разделов и тем /вид занятия/</b>	<b>Семестр / Курс</b>	<b>Часов</b>	<b>Интеракт.</b>
<b>Раздел 1. Формирование персонала</b>				
1.1	Системный подход к управлению человеческими ресурсами /Лек/	5	2	0
1.2	Системный подход к управлению человеческими ресурсами /Пр/	5	2	2
1.3	Системный подход к управлению человеческими ресурсами /Ср/	5	8	0
1.4	Поиск и привлечение персонала /Лек/	5	2	0
1.5	Поиск и привлечение персонала /Пр/	5	2	2
1.6	Поиск и привлечение персонала /Ср/	5	10	0
1.7	Технология планирования набора и отбора персонала /Лек/	5	2	0
1.8	Технология планирования набора и отбора персонала /Пр/	5	4	4
1.9	Технология планирования набора и отбора персонала /Ср/	5	8	0
1.10	Технология планирования процесса оценки персонала /Лек/	5	2	0
1.11	Технология планирования процесса оценки персонала /Пр/	5	6	6
1.12	Технология планирования процесса оценки персонала /Ср/	5	8	0
<b>Раздел 2. Управление трудовой адаптацией</b>				
2.1	Сущность и место адаптации в системе УЧР /Лек/	5	2	0
2.2	Сущность и место адаптации в системе УЧР /Пр/	5	2	2
2.3	Сущность и место адаптации в системе УЧР /Ср/	5	8	0
2.4	Условия и показатели успешности адаптации /Лек/	5	2	0
2.5	Условия и показатели успешности адаптации /Пр/	5	2	0
2.6	Условия и показатели успешности адаптации /Ср/	5	8	0
2.7	Инструменты и методы адаптации /Лек/	5	2	0
2.8	Инструменты и методы адаптации /Пр/	5	4	0
2.9	Инструменты и методы адаптации /Ср/	5	8	0
2.10	Технология планирования процесса адаптации персонала /Лек/	5	2	0
2.11	Технология планирования процесса адаптации персонала /Пр/	5	4	0
2.12	Технология планирования процесса адаптации персонала /Ср/	5	8	0
<b>Раздел 3. Управление обучением персонала</b>				
3.1	Организационные формы и методы обучения /Лек/	6	4	0
3.2	Организационные формы и методы обучения /Пр/	6	6	4
3.3	Организационные формы и методы обучения /Ср/	6	10	0
3.4	Бюджет обучения /Лек/	6	4	0
3.5	Бюджет обучения /Пр/	6	6	2
3.6	Бюджет обучения /Ср/	6	10	0
3.7	Оценка эффективности обучения /Лек/	6	4	0
3.8	Оценка эффективности обучения /Пр/	6	4	4
3.9	Оценка эффективности обучения /Ср/	6	10	0

3.10	Планирование процесса обучения персонала /Лек/	6	2	0
3.11	Планирование процесса обучения персонала /Пр/	6	4	4
3.12	Планирование процесса обучения персонала /Ср/	6	10	0
<b>Раздел 4. Формирование компенсационной политики</b>				
4.1	Сущность компенсационной политики и ее место в системе управления персоналом /Лек/	6	2	0
4.2	Сущность компенсационной политики и ее место в системе управления персоналом /Пр/	6	4	2
4.3	Сущность компенсационной политики и ее место в системе управления персоналом /Ср/	6	10	0
4.4	Предпосылки и условия формирования эффективной компенсационной политики /Лек/	6	2	0
4.5	Предпосылки и условия формирования эффективной компенсационной политики /Пр/	6	4	0
4.6	Предпосылки и условия формирования эффективной компенсационной политики /Ср/	6	12	0
4.7	Структура компенсационного пакета /Лек/	6	2	0
4.8	Структура компенсационного пакета /Пр/	6	4	0
4.9	Структура компенсационного пакета /Ср/	6	12	0
4.10	Технология разработки компенсационного пакета /Лек/	6	2	0
4.11	Технология разработки компенсационного пакета /Пр/	6	4	0
4.12	Технология разработки компенсационного пакета /Ср/	6	12	0

## 5. Оценочные и методические материалы по дисциплине (модулю)

### 5.1. Содержание аудиторной работы по дисциплине (модулю)

#### Содержание лекционных занятий

№ п/п	Наименование темы	Содержание темы
<b>Модуль 1. Формирование персонала</b>		
1	Тема 1. Системный подход к управлению человеческими ресурсами	УЧР как система. Факторы, влияющие на эффективность систем управления персоналом: стратегия, оргструктура управления, организационная культура, экономические факторы. Блоки и элементы системы управления персоналом: формирование персонала, использование персонала, развитие персонала. Системообразующий фактор. Структура кадровой службы.
2	Тема 2. Поиск и привлечение персонала	Понятие рынка труда. Анализ рынка труда. Внутренние и внешние источники пополнения кадрового ресурса. Активный поиск. Требования к вакантным должностям.
3	Тема 3. Технология планирования набора и отбора персонала	Понятие набора персонала. Организация набора персонала. Квалификационные требования и профессиональные компетенции. Наем персонала. Варианты алгоритмов найма персонала. Модель РДК. Профиль компетенций менеджера по персоналу, ответственного за наем персонала.
4	Тема 4. Технология планирования процесса оценки персонала	Понятие оценки персонала. Подходы к организации процесса оценки. Логика оценочной деятельности. Проектирование процедуры оценки. Требования к специалистам, осуществляющим оценку. Разнообразные методы и технологии оценки персонала. Конкретные методы оценки: собеседование, метод критического инцидента, альтернативное ранжирование, тестирование. Метод «обратная связь на 360 градусов». Самооценка и условия эффективного использования этого метода. Технология Центр оценки.
<b>Модуль 2. Управление трудовой адаптацией</b>		
5	Тема 5. Сущность и место адаптации в системе УЧР	Понятие адаптации. Социализация персонала. Управление трудовой адаптацией. Виды адаптации. Этапы адаптации.
6	Тема 6. Условия и показатели успешности адаптации	Условия успешности процесса адаптации. Показатели успешности адаптации и их оценка.
7	Тема 7. Инструменты и методы адаптации	Подходы к разработке программ адаптации. Структура программы адаптации. Инструменты и методы адаптации. Учет особенностей корпоративной культуры при разработке программ адаптации.
8	Тема 8. Технология планирования процесса адаптации персонала	Анализ ситуации кадрового менеджмента организации в аспекте управления адаптацией персонала. Последовательность действий по планированию мероприятий по эффективному обеспечению трудовой адаптации новых работников.
<b>Модуль 3. Управление обучением</b>		

	персонала	
9	Тема 9. Организационные формы и методы обучения.	Управление обучением персонала. Внутрифирменное обучение. Учебные центры. Отдел обучения в структуре кадровой службы. Формы организации обучения. Дистантное обучение. Методы обучения на рабочем месте. Методы обучения вне рабочего места. Критерии выбора форм и методов обучения. Обучающий цикл Колба. Принципы андрагогики. Изучение потребностей организации в обучении персонала. Проектирование процесса обучения. Ресурсное обеспечение организации обучения. Субъекты обучения. Выбор/разработка программ обучения в соответствии с системой менеджмента качества.
10	Тема 10. Бюджет обучения	Понятие бюджета обучения. Ограниченный и неограниченный бюджет. Смета затрат на учебное мероприятие: прямые затраты, сопутствующие затраты, косвенные затраты.
11	Тема 11. Оценка эффективности обучения	Подходы к оценке эффективности обучения персонала. Методы ROE и ROI. Метод оценки успешных случаев. Метод оценки удовлетворенности потребителей. Метод прогнозирования последствий отсутствия обучения.
12	Тема 12. Планирование процесса обучения персонала	Организация обучения персонала: этапы, мероприятия, ответственные. Анализ и расчет ресурсов на обучение. Профиль компетенций менеджера по персоналу, ответственного за организацию обучения персонала.
	Модуль 4. Формирование компенсационной политики	
13	Тема 13. Сущность компенсационной политики и ее место в системе управления персоналом	Политика оплаты труда/ компенсационная политика предприятия в условиях динамичной внешней среды: понятие, назначение, концепции. Материальная и нематериальная составляющие компенсационной политики. Субъекты компенсационной политики. Элементы компенсационной политики. Логика разработки компенсационной политики предприятия.
14	Тема 14. Предпосылки и условия формирования эффективной компенсационной политики	Требования к системе компенсаций: административная эффективность и простота, соответствие нормам законодательства, ориентация на высокий уровень вознаграждения за интенсивный и эффективный труд и др. Связь оплаты труда с системой оценки персонала. Секретность/публичность компенсационной политики.
15	Тема 15. Структура компенсационного пакета	Понятие компенсационного пакета. Структура компенсационного пакета: постоянная часть (базовый оклад), переменная часть (премии, бонусы), социальные выплаты. Социальные выплаты: обязательные (по трудовому законодательству), добровольные (бенефиты). Технология разработки компенсационного пакета. Стимулирующая часть компенсационного пакета – переменная часть. Подходы к разработке критериев материального стимулирования. Методы оценки критериев. Организация процесса оценки.
16	Тема 16. Технология разработки компенсационного пакета	Анализ конкретной ситуации реальной организации сервиса. Определение целей компенсационной политики. Учет стратегических целей. Анализ обзоров заработных плат. Определение базовой части компенсационного пакета. Методы формирования переменной части. Обоснование перечня бенефитов. Обоснование эффективности системы компенсаций.
Содержание практических занятий		
<p>Занятие 1. Основные подходы к формированию человеческих ресурсов организации. Вопросы для обсуждения:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> системный подход к УЧР организации;</li> <li><input type="checkbox"/> кадровая служба, условия ее эффективности;</li> <li><input type="checkbox"/> современный рынок труда, особенности;</li> <li><input type="checkbox"/> варианты организации набора и отбора персонала</li> </ul> <p>Занятие 2. Технологические аспекты найма персонала. Вопросы для обсуждения:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> условия эффективности найма персонала;</li> <li><input type="checkbox"/> предметы оценки кандидата при найме;</li> <li><input type="checkbox"/> профиль компетенций: модель РДК;</li> <li><input type="checkbox"/> планирование процедуры найма</li> </ul> <p>Занятие 3. Адаптация персонала в современной социально-экономической ситуации. Вопросы для обсуждения:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> сущность и понятие адаптации персонала,</li> <li><input type="checkbox"/> виды адаптации и показатели успешности;</li> <li><input type="checkbox"/> структура программы адаптации, подходы к ее разработке;</li> <li><input type="checkbox"/> этапы процесса адаптации</li> </ul>		

**Занятие 4 .**

Условия эффективности процесса адаптации.

Вопросы для обсуждения:

- факторы влияния на скорость и успешность адаптации;
- роль кадровой службы в управлении процессом адаптации;
- ресурсное обеспечение адаптации;
- технология планирования процесса адаптации

**Занятие 5 .**

Организация обучения персонала.

Вопросы для обсуждения:

- особенности и принципы обучения взрослых;
- обучающий цикл Колба и его роль в обеспечении успешности обучения;
- формы и методы обучения персонала;
- подходы к разработке программы обучения

**Занятие 6 .**

Ресурсное обеспечение процесса обучения.

Вопросы для обсуждения:

- управление качеством обучения, стандарты качества;
- подходы к формированию бюджета обучения;
- оптимизация затрат на обучения;
- методы оценки эффективности обучения: возврат от инвестиций, возврат от ожиданий

**Занятие 7 .**

Основы разработки компенсационной политики современного предприятия.

Вопросы для обсуждения:

- ключевая задача компенсационной политики, внутренние и внешние вознаграждения;
- содержание системы компенсаций современного предприятия;
- стратегии оплаты труда;
- оценка эффективности и корректировка системы компенсаций

**Занятие 8 .**

Компенсационный пакет работника: состав, содержание, факторы влияния.

Вопросы для обсуждения:

- составные части компенсационного пакета;
  - обзор заработных плат и определение базового оклада;
  - механизмы формирования переменной части;
- социальные выплаты: обязательные и бенефиты.

**5.2. Содержание самостоятельной работы по дисциплине (модулю)****Содержание обязательной самостоятельной работы студентов**

№ п/п	Темы дисциплины	Содержание самостоятельной работы студентов	Продукты деятельности
1	Формирование персонала	Для конкретной организации финансового сектора в ситуации новой стратегии проанализировать эффективность найма персонала и сделать вывод	Письменная работа
2	Управление трудовой адаптацией	Оценить управление трудовой адаптацией персонала в организации финансового сектора по самостоятельно выбранным критериям	Письменная работа
3	Управление обучением персонала	Для предприятия финансового сектора в ситуации новой стратегии разработать план организации обучения производственного персонала	Письменная работа
4	Формирование компенсационной политики	Для конкретной должности самостоятельно выбранной организации спроектировать компенсационный пакет	Письменная работа

**Содержание самостоятельной работы по дисциплине на выбор студента**

№ п/п	Темы дисциплины	Содержание самостоятельной работы студентов	Продукты деятельности
1	Формирование персонала	Для конкретной организации финансового сектора разработать критерии выбора методов поиска и привлечения персонала в ситуации смены стратегии	Письменная работа
2	Управление трудовой адаптацией	Подготовить реферат на тему: Влияние организационной культуры на успешность процесса адаптации	Письменная работа
3	Управление обучением персонала	Разработать программу оценки эффективности обучения персонала финансового сектора с использованием модели Киркпатрика	Письменная работа
4	Формирование компенсационной политики	Подготовить проект Положения о компенсационной политике для заданной организации финансового сектора	Письменная работа

**5.3. Образовательные технологии**

При организации изучения дисциплины будут использованы следующие образовательные технологии: информационно-коммуникационные технологии, технология организации самостоятельной работы, технология рефлексивного обучения, технология модульного обучения, технология игрового обучения, технологии групповой дискуссии, интерактивные технологии, технология проблемного обучения, технология организации учебно-исследовательской деятельности, технология проектного обучения, технология развития критического мышления.

#### 5.4. Текущий контроль, промежуточный контроль и промежуточная аттестация

Балльно-рейтинговая карта дисциплины оформлена как приложение к рабочей программе дисциплины. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине оформлен отдельным документом.

## 6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

### 6.1. Рекомендуемая литература

#### 6.1.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л1.1	Красина Ф.А.	Управление человеческими ресурсами : учебное пособие <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=480534">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=480534</a>	Томск : Эль Контент, 2013
Л1.2	под ред. Шлендер П.Э.	Управление персоналом: учебное пособие <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&amp;id=118747&amp;sr=1">http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&amp;id=118747&amp;sr=1</a>	Москва: Юнити-Дана, 2012

#### 6.1.2. Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л2.1	Арсеньев Ю.Н.	Управление персоналом: Технологии: учебное пособие <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=114558">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=114558</a>	Москва: Юнити-Дана, 2015
Л2.2	Дейнека А. В. , Беспалько В. А.	Управление человеческими ресурсами: учебник <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&amp;id=135040&amp;sr=1">http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&amp;id=135040&amp;sr=1</a>	Москва: Дашков и Ко, 2014
Л2.3	Тараненко, О.Н	Основы управления персоналом: учебное пособие <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=458367">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=458367</a>	Ставрополь: СКФУ, 2015
Л2.4	Прытков Р. М.	Управление человеческими ресурсами: учебное пособие <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=439237">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=439237</a>	Оренбург: ОГУ, 2015
Л2.5	Халиулина В. В.	Управление человеческими ресурсами: учебное пособие <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&amp;id=278891&amp;sr=1">http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&amp;id=278891&amp;sr=1</a>	Кемерово: Кемеровский государственный университет, 2013

### 6.2 Перечень программного обеспечения

- 1С:Предприятие 8. Комплект для обучения высших и средних учебных заведений

- Acrobat Reader DC

- Dr.Web Desktop Security Suite, Dr.Web Server Security Suite

- GIMP

- Microsoft Access 2016, 2019

- Microsoft Office 2016 Professional Plus (Пакет программ Word, Excel, Access, PowerPoint, Outlook, OneNote, Publisher)

- Microsoft Office 365 Pro Plus - subscription license (12 month) (Пакет программ Word, Excel, Access, PowerPoint, Outlook, OneNote, Publisher, Skype for Business, OneDrive, SharePoint Online)

- Microsoft Project 2016, 2019

- Microsoft Visio 2016, 2019

- Microsoft Windows 10 Education

- Microsoft Windows 7/8.1 Professional

- XnView

- Автоматизированная система управления региональной системой образования (АСУ PCO) «Сетевой Город. Образование»

- Архиватор 7-Zip

- Программная система для обнаружения текстовых заимствований в учебных и научных работах «Антиплагиат.ВУЗ»
- Система бизнес-моделирования Business Studio 4.0
<b>6.3 Перечень информационных справочных систем</b>
- Elsevier (база данных «Freedom Collection» и коллекции электронных книг «Freedom Collection eBook collection», национальная подписка на полнотекстовые ресурсы)
- SCOPUS издательства Elsevier
- SpringerNature (национальная подписка на полнотекстовые ресурсы)
- База данных международных индексов научного цитирования Web of Science
- БД «Polpred.com. Обзор СМИ»
- УИС РОССИЯ
- ЭБС «E-LIBRARY.RU»
- ЭБС «РУКОНТ» (Контекстум)
- ЭБС «Университетская библиотека онлайн»
- ЭБС «ЮРАЙТ» (Коллекция Легендарные книги)
- ИС:ИТС ПРОФ ВУЗ
- Информационно-образовательная программа «Росметод»
- СПС «ГАРАНТ-Аналитик»
- СПС «Консультант-Плюс»

<b>7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)</b>	
	Наименование специального помещения: помещение для самостоятельной работы, Читальный зал. Оснащенность: ПК-4шт., Принтер-1шт., Телефон-1шт., Письменный стол-4 шт., Парта-2 шт.
	Наименование специального помещения: учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, практических занятий, индивидуальных консультаций, групповых консультаций, текущего контроля, промежуточной аттестации, Учебная аудитория. Оснащенность: Меловая доска, Комплект учебной мебели, ноутбук, проекционное оборудование (мультимедийный проектор и экран).

<b>8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)</b>
<p>Методические рекомендации для преподавателей и студентов по организации изучения дисциплины</p> <p>Для повышения эффективности овладения общекультурными, общепрофессиональными и профессиональными компетенциями студенты руководствуются рабочей программой по дисциплине «Технологии управления человеческими ресурсами в финансовом секторе» и балльно-рейтинговой картой.</p> <p>В рабочей программе изложены цели, задачи изучения дисциплины, содержание изучаемого материала, определены формируемые компетенции и образовательные результаты по каждой теме, а также продукты деятельности студентов, подлежащие оценке в процессе обучения.</p> <p>В балльно-рейтинговой карте для студентов представлены компетенции, образовательные результаты и содержание материала для их формирования. Карта содержит указание на виды и формы контроля деятельности студентов с указанием критериев оценки результатов, демонстрируемых ими.</p> <p>С учетом цели и задач курса занятия со студентами проводятся не только в форме лекций, но и практических занятий, на которых студенты работают фронтально, индивидуально и в микрогруппах по 4-6 человек, обсуждая варианты решений в различных ситуациях. В связи с этим на практических занятиях используются следующие способы работы со студентами: анализ конкретных ситуаций (предлагаемых преподавателем или приводимых студентами самостоятельно), дискуссия, самостоятельная работа, рефлексия, мозговой штурм.</p>

## Балльно-рейтинговая карта дисциплины «Технологии управления человеческими ресурсами в финансовом секторе»

## Курс 3 Семестр 5

Вид контроля		Минимальное количество баллов	Максимальное количество баллов
<i>Модуль 1. Формирование персонала</i>			
Текущий контроль по модулю:		0	35
1	Аудиторная работа	10	21
2	Самостоятельная работа (специальные обязательные формы)	4	7
3	Самостоятельная работа (специальные формы на выбор студента)	4	7
Контрольное мероприятие по модулю 1		10	15
Промежуточный контроль		28	50
<i>Модуль 2. Управление трудовой адаптацией</i>			
Текущий контроль по модулю:		0	35
1	Аудиторная работа	10	21
2	Самостоятельная работа (специальные обязательные формы)	4	7
3	Самостоятельная работа (специальные формы на выбор студента)	4	7
Контрольное мероприятие по модулю 2		10	15
Промежуточный контроль		28	50
Зачет с оценкой		56	100

Вид контроля	Примеры заданий, критерии оценки и количество баллов	Темы для изучения и образовательные результаты
<i>Модуль 1. Формирование персонала</i>		
Текущий контроль по модулю		Системный подход к управлению человеческими ресурсами. Поиск и привлечение персонала. Технология планирования набора и отбора персонала. Технология планирования процесса оценки персонала.

1	Самостоятельная работа (специальные обязательные формы)	<p>Пример задания: Задание «<i>Наем персонала</i>» Для организации финансового сектора, находящейся в ситуации новой стратегии, проанализировать действия менеджмента по организации найма персонала. Критерии оценки 1. Представлено достаточное для анализа описание организации и ее ситуации (1 балл). 2. Обоснована необходимость планирования процесса набора и отбора одной из категорий персонала (2 балла). 3. Разработан профиль компетенций по модели РДК (2 балла). 4. Представлен план действий менеджмента по организации набора и отбора персонала (2 балла). 5. Обоснована эффективность плана (1 балл).</p>	<p>Владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ технологией планирования набора и отбора персонала в организации финансового сектора;</li> </ul>
2	Самостоятельная работа (специальные формы на выбор студента)	<p>Пример задания: Задание «<i>Поиск и привлечение персонала</i>» На материале известного Вам предприятия разработайте программу организации поиска и привлечения персонала. Критерии оценки. 1. Описана ситуация с указанием характеристик организации, необходимых для разработки программы (1 балл). 2. Рассчитаны количественная и качественная потребности в персонале (2 балла). 3. Корректно сформулированы квалификационные требования для конкретной категории персонала (2 балла). 4. Представлен и обоснован четкий план действий по организации поиска и привлечения (2 балла). 5. Спрогнозирована эффективность плана (1 балл).</p>	<p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• в учебной ситуации рассчитывать количественную и качественную потребности организации финансового сектора в персонале;</li> <li>• анализировать практическую ситуацию в соответствии с заданными критериями;</li> </ul>
Контрольное мероприятие по модулю 1		<p>Пример задания: Задание «<i>Оценка персонала</i>» На материале известного Вам предприятия разработайте программу организации оценки персонала. Критерии оценки. 1. Описана ситуация с указанием характеристик организации, необходимых для разработки программы оценки какой-либо категории персонала (3 балла). 2. Четко сформулированы цель оценки, критерии оценки (3 балла). 3. К каждому критерию подобран адекватный инструмент измерения (3 балла). 4. Представлен и обоснован четкий план действий по организации оценки (3 балла). 5. Спрогнозирована эффективность плана (3 балла).</p>	<p>Владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ технологией планирования процесса оценки персонала в организации финансового сектора;</li> </ul>

Промежуточный контроль																																	
Модуль 2. Управление трудовой адаптацией																																	
Текущий контроль по модулю							Сущность и место адаптации в системе УЧР. Условия и показатели успешности адаптации. Инструменты и методы адаптации. Технология планирования процесса адаптации персонала.																										
1	Самостоятельная работа (специальные обязательные формы)	<p>Пример задания: Задание: На примере конкретной организации финансового сектора проанализировать управление трудовой адаптацией новых работников. Критерии оценки.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Описание ситуации достаточно для анализа эффективности управления адаптацией персонала (1 балл).</li> <li>2. Сформулированы четкие критерии анализа управления адаптацией (2 балла).</li> <li>3. По каждому критерию приведено достаточное количество релевантной информации (1 балл).</li> <li>4. Осуществлено обобщение полученной информации в итоговую картину (2 балла).</li> <li>5. Сделан корректный вывод по управлению трудовой адаптацией (1 балл).</li> </ol>					<p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• анализировать практическую ситуацию в соответствии с заданными критериями;</li> </ul> <p>Владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ технологией планирования процесса адаптации персонала организации финансового сектора;</li> </ul>																										
2	Самостоятельная работа (специальные формы на выбор студента)	<p>Пример задания: Подготовьте реферат на тему «Влияние организационной культуры на адаптацию персонала». Критерии оценки.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Критерий / Оценка</th> <th>Весовой коэффициент</th> <th>Выполнено полностью</th> <th>Выполнено частично</th> <th>Не выполнено</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Всесторонне охарактеризован процесс адаптации персонала</td> <td>0,5</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Сформулированы все возможные цели адаптации</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Охарактеризовано влияние каждого элемента оргкультуры на адаптацию</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Обоснован вывод по теме реферата</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>					Критерий / Оценка	Весовой коэффициент	Выполнено полностью	Выполнено частично	Не выполнено	Всесторонне охарактеризован процесс адаптации персонала	0,5	2	1	0	Сформулированы все возможные цели адаптации	1	2	1	0	Охарактеризовано влияние каждого элемента оргкультуры на адаптацию	1	2	1	0	Обоснован вывод по теме реферата	1	2	1	0	<p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▲ в учебной ситуации анализировать корпоративную культуру организации финансового сектора с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий;</li> </ul>	
Критерий / Оценка	Весовой коэффициент	Выполнено полностью	Выполнено частично	Не выполнено																													
Всесторонне охарактеризован процесс адаптации персонала	0,5	2	1	0																													
Сформулированы все возможные цели адаптации	1	2	1	0																													
Охарактеризовано влияние каждого элемента оргкультуры на адаптацию	1	2	1	0																													
Обоснован вывод по теме реферата	1	2	1	0																													
Контрольное мероприятие по модулю 2		<p>Пример задания: На примере конкретной организации финансового сектора спроектируйте структуру программы адаптации новых работников в предложенной ситуации.</p>					<p>Владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ технологией планирования процесса адаптации персонала организации финансового сектора;</li> </ul>																										

	<p>Критерии оценки:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Описана ситуация с указанием характеристик организации, необходимых для разработки программы (3 балла).</li> <li>2. Сформулированы четкие (возможные) результаты диагностики новичков на этапе найма (4 балла).</li> <li>3. Представлена программа адаптации с учетом результатов оценки (4 балла).</li> <li>4. Спрогнозирована эффективность программы (4 балла).</li> </ol>	
Промежуточная аттестация	Представлены в фонде оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине	

Курс 3 Семестр 6

Вид контроля		Минимальное количество баллов	Максимальное количество баллов
<i>Модуль 3. Управление обучением персонала</i>			
Текущий контроль по модулю:		0	35
1	Аудиторная работа	10	21
2	Самостоятельная работа (специальные обязательные формы)	4	7
3	Самостоятельная работа (специальные формы на выбор студента)	4	7
Контрольное мероприятие по модулю 3		10	15
Промежуточный контроль		28	50
<i>Модуль 4. Формирование компенсационной политики</i>			
Текущий контроль по модулю:		0	35
1	Аудиторная работа	10	21
2	Самостоятельная работа (специальные обязательные формы)	4	7
3	Самостоятельная работа (специальные формы на выбор студента)	4	7
Контрольное мероприятие по модулю 4		10	15
Промежуточный контроль		28	50
Экзамен		56	100

Вид контроля	Примеры заданий, критерии оценки и количество баллов	Темы для изучения и образовательные результаты
<i>Модуль 3. Управление обучением персонала</i>		
Текущий контроль по модулю		Организационные формы и методы обучения. Бюджет обучения. Оценка эффективности обучения. Планирование процесса обучения персонала.

1	Самостоятельная работа (специальные обязательные формы)	<p>Пример задания: Задание «Обучение персонала» Для организации финансового сектора, находящейся в ситуации новой стратегии, проанализировать действия менеджмента по организации обучения персонала. Критерии оценки</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Представлено достаточное для анализа описание организации и ее ситуации (1 балл).</li> <li>2. Обоснована необходимость обучения одной из категорий персонала (1 балл).</li> <li>3. Четко сформулированы цели обучения и ожидаемые результаты (2 балла).</li> <li>4. Представлен план действий менеджмента по организации обучения (2 балла).</li> <li>5. Подготовлен бюджет обучения (2 балла).</li> </ol>	<p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▲ составлять смету затрат на учебное мероприятие;</li> <li>▲ формировать бюджет обучения:</li> </ul> <p>Владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ технологией планирования обучения персонала в организации финансового сектора;</li> </ul>										
2	Самостоятельная работа (специальные формы на выбор студента)	<p>Пример задания: Задание «Оценка персонала» На материале известного Вам предприятия разработайте программу организации оценки персонала. Критерии оценки.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Описана ситуация с указанием характеристик организации, необходимых для разработки программы оценки какой-либо категории персонала (1 балл).</li> <li>2. Четко сформулированы цель оценки, критерии оценки (2 балла).</li> <li>3. К каждому критерию подобран адекватный инструмент измерения (2 балла).</li> <li>4. Представлен и обоснован четкий план действий по организации оценки (2 балла).</li> <li>5. Спрогнозирована эффективность плана (1 балл).</li> </ol>	<p>Владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ технологией планирования процесса оценки персонала в организации финансового сектора;</li> </ul>										
Контрольное мероприятие по модулю 3		<p>Пример задания: На материале известного Вам предприятия финансового сектора разработать программу обучения для одной из категорий персонала. Критерии оценки.</p> <table border="1" data-bbox="546 1209 1346 1500"> <thead> <tr> <th data-bbox="546 1209 887 1414">Критерий / Оценка</th> <th data-bbox="887 1209 976 1414">Весовой коэффициент</th> <th data-bbox="976 1209 1066 1414">Выполнено полностью</th> <th data-bbox="1066 1209 1178 1414">Выполнено частично</th> <th data-bbox="1178 1209 1346 1414">Не выполнено</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="546 1414 887 1500">Описана ситуация с указанием характеристик организации, необходимых</td> <td data-bbox="887 1414 976 1500">1,5</td> <td data-bbox="976 1414 1066 1500">2</td> <td data-bbox="1066 1414 1178 1500">1</td> <td data-bbox="1178 1414 1346 1500">0</td> </tr> </tbody> </table>	Критерий / Оценка	Весовой коэффициент	Выполнено полностью	Выполнено частично	Не выполнено	Описана ситуация с указанием характеристик организации, необходимых	1,5	2	1	0	<p>Владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▲ технологией планирования обучения персонала в организации финансового сектора;</li> </ul>
Критерий / Оценка	Весовой коэффициент	Выполнено полностью	Выполнено частично	Не выполнено									
Описана ситуация с указанием характеристик организации, необходимых	1,5	2	1	0									

		для анализа																															
		Обоснована необходимость обучения конкретной категории персонала	1	2	1	0																											
		Представлена структура программы обучения	2	2	1	0																											
		Сформулированы ожидаемые результаты обучения и адекватные им методы	1,5	2	1	0																											
		Спрогнозирована эффективность программы	1,5	2	1	0																											
Промежуточный контроль																																	
<i>Модуль 4. Формирование компенсационной политики</i>																																	
Текущий контроль по модулю								<p>Сущность компенсационной политики и ее место в системе управления персоналом.          Предпосылки и условия формирования эффективной компенсационной политики.          Структура компенсационного пакета.          Технология разработки компенсационного пакета.</p>																									
1	Самостоятельная работа (специальные обязательные формы)	<p>Пример задания:          На материале известного Вам предприятия финансового сектора разработайте компенсационный пакет для офис-менеджера.          Критерии оценки.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Критерий / Оценка</th> <th>Весовой коэффициент</th> <th>Выполнен полностью</th> <th>Выполнен частично</th> <th>Не выполнен</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Описана ситуация с указанием характеристик организации, необходимых для разработки пакета</td> <td>0,5</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Четко указан состав компенсационного пакета</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Корректно описано содержание всех частей пакета</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Обоснован механизм формирования переменной части пакета</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>	Критерий / Оценка	Весовой коэффициент	Выполнен полностью	Выполнен частично	Не выполнен	Описана ситуация с указанием характеристик организации, необходимых для разработки пакета	0,5	2	1	0	Четко указан состав компенсационного пакета	1	2	1	0	Корректно описано содержание всех частей пакета	1	2	1	0	Обоснован механизм формирования переменной части пакета	1	2	1	0						<p>Владеет:          * технологией разработки компенсационного пакета в организации финансового сектора;</p>
Критерий / Оценка	Весовой коэффициент	Выполнен полностью	Выполнен частично	Не выполнен																													
Описана ситуация с указанием характеристик организации, необходимых для разработки пакета	0,5	2	1	0																													
Четко указан состав компенсационного пакета	1	2	1	0																													
Корректно описано содержание всех частей пакета	1	2	1	0																													
Обоснован механизм формирования переменной части пакета	1	2	1	0																													

2	Самостоятельная работа (специальные формы на выбор студента)	<p>Пример задания: Разработайте макет Положения об оплате труда для самостоятельно выбранной организации финансового сектора.</p> <p>Критерии оценки.</p> <table border="1" data-bbox="546 268 1346 798"> <thead> <tr> <th data-bbox="546 268 887 475">Критерий / Оценка</th> <th data-bbox="887 268 976 475">Весовой коэффициент</th> <th data-bbox="976 268 1066 475">Выполнен полностью</th> <th data-bbox="1066 268 1178 475">Выполнен частично</th> <th data-bbox="1178 268 1346 475">Не выполнен</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="546 475 887 592">Описана ситуация с указанием характеристик организации, необходимых для разработки макета</td> <td data-bbox="887 475 976 592">0,5</td> <td data-bbox="976 475 1066 592">2</td> <td data-bbox="1066 475 1178 592">1</td> <td data-bbox="1178 475 1346 592">0</td> </tr> <tr> <td data-bbox="546 592 887 651">Задана четкая структура Положения</td> <td data-bbox="887 592 976 651">1</td> <td data-bbox="976 592 1066 651">2</td> <td data-bbox="1066 592 1178 651">1</td> <td data-bbox="1178 592 1346 651">0</td> </tr> <tr> <td data-bbox="546 651 887 740">Охарактеризовано содержание каждого раздела Положения</td> <td data-bbox="887 651 976 740">1</td> <td data-bbox="976 651 1066 740">2</td> <td data-bbox="1066 651 1178 740">1</td> <td data-bbox="1178 651 1346 740">0</td> </tr> <tr> <td data-bbox="546 740 887 798">Сделан адекватный вывод</td> <td data-bbox="887 740 976 798">1</td> <td data-bbox="976 740 1066 798">2</td> <td data-bbox="1066 740 1178 798">1</td> <td data-bbox="1178 740 1346 798">0</td> </tr> </tbody> </table>	Критерий / Оценка	Весовой коэффициент	Выполнен полностью	Выполнен частично	Не выполнен	Описана ситуация с указанием характеристик организации, необходимых для разработки макета	0,5	2	1	0	Задана четкая структура Положения	1	2	1	0	Охарактеризовано содержание каждого раздела Положения	1	2	1	0	Сделан адекватный вывод	1	2	1	0	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▲ основные подходы к организации оплаты труда в организациях финансового сектора;</li> </ul>
Критерий / Оценка	Весовой коэффициент	Выполнен полностью	Выполнен частично	Не выполнен																								
Описана ситуация с указанием характеристик организации, необходимых для разработки макета	0,5	2	1	0																								
Задана четкая структура Положения	1	2	1	0																								
Охарактеризовано содержание каждого раздела Положения	1	2	1	0																								
Сделан адекватный вывод	1	2	1	0																								
Контрольное мероприятие по модулю 4	<p>Пример задания: Разработать проект компенсационной политики для конкретного предприятия малого бизнеса.</p> <p>Критерии оценки:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Описана ситуация с указанием характеристик организации, необходимых для разработки проекта (до 3 баллов).</li> <li>2. Выбраны и обоснованы принципы и направления/приоритеты компенсационной политики (до 4 баллов).</li> <li>3. Охарактеризован компенсационный пакет для одной из категорий персонала с обоснованием всех элементов (до 5 баллов).</li> <li>4. Спрогнозирована эффективность компенсационной политики (до 3 баллов).</li> </ol>	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▲ основные подходы к организации оплаты труда в организациях финансового сектора;</li> </ul> <p>Владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▲ технологией разработки компенсационного пакета в организации финансового сектора;</li> </ul>																										