Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Кислова Наталья Николаевна
Должность: Проректор по УМР и качеству образования
Дата подписания: 20.05.2025 15:29:18
Уникальный программный ключ:
52802513f5b14a975b3e9b13008093d5726b159bf6064f865ae65b96a966c035

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«Самарский государственный социально-педагогический университет»

Кафедра управления, сервисных технологий и экономического образования

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по УМР и КО,
председатель УМС СГСПУ
_____Н.Н. Кислова

Современные персонал-технологии в финансовом секторе

рабочая программа дисциплины (модуля)

Закреплена за кафедрой	**Управления, сервисных технологий и экономического образования**
Учебный план	ФЭУС-б20Фо(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	
Вид занятий	УП	РПД	УП	РПД	УП	РПД
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):

Е.Г. Гуреева

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

Современные персонал-технологии 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 – сформировать профессиональную готовность студентов к реализации современных технологий управления персоналом организации финансового сектора экономики, направленных на обеспечение потребностей организации в квалифицированных кадрах для эффективного достижения целей.
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:	
Основы менеджмента	
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 организационную культуру организации финансового сектора экономики с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий; анализировать собственный ресурс самообразования с учетом новых задач; проектировать программу индивидуального профессионального развития на основе стратегических задач организации.
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; отбирать критерии и показатели оценки и анализировать практическую ситуацию в соответствии с ними; составлять смету затрат на учебное мероприятие; формулировать профессиональные компетенции персонала в соответствии с целями и задачами кадровой работы.
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

3.1	**Знать:**
основные подходы к организации оплаты труда в организациях финансового сектора.	
3.2	**Уметь:**
в учебной ситуации анализировать организационную культуру организации финансового сектора экономики с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий; анализировать собственный ресурс самообразования с учетом новых задач; проектировать программу индивидуального профессионального развития на основе стратегических задач организации; в учебной ситуации рассчитывать количественную и качественную потребности организации финансового сектора в персонале; отбирать критерии и показатели оценки и анализировать практическую ситуацию в соответствии с ними; составлять смету затрат на учебное мероприятие; формулировать профессиональные компетенции персонала в соответствии с целями и задачами кадровой работы.	
3.3	**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.	

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)				
Код занятия	**Наименование разделов и тем /вид занятия/**	**Семестр / Курс**	**Часов**	**Интеракт.**
	Раздел 1. Подбор персонала			
1.1	Современные подходы к управлению персоналом организации /Лек/	5	2	0
1.2	Современные подходы к управлению персоналом организации /Пр/	5	2	2
1.3	Современные подходы к управлению персоналом организации /Ср/	5	6	0
1.4	Анализ рынка труда /Лек/	5	2	0
1.5	Анализ рынка труда /Пр/	5	2	2
1.6	Анализ рынка труда /Ср/	5	8	0
1.7	Планирование найма персонала /Лек/	5	2	0
1.8	Планирование найма персонала /Пр/	5	4	4
1.9	Планирование найма персонала /Ср/	5	10	0
1.10	Методы оценки персонала /Лек/	5	2	0
1.11	Методы оценки персонала /Пр/	5	6	6
1.12	Методы оценки персонала /Ср/	5	10	0
	Раздел 2. Социализация персонала			
2.1	Роль организационной культуры в обеспечении социализации персонала /Лек/	5	2	0
2.2	Роль организационной культуры в обеспечении социализации персонала /Пр/	5	2	2
2.3	Роль организационной культуры в обеспечении социализации персонала /Ср/	5	8	0
2.4	Оценка эффективности процесса адаптации /Лек/	5	2	0
2.5	Оценка эффективности процесса адаптации /Пр/	5	2	0
2.6	Оценка эффективности процесса адаптации /Ср/	5	8	0
2.7	Мотивирующая функция организационной культуры /Лек/	5	2	0
2.8	Мотивирующая функция организационной культуры /Пр/	5	4	0
2.9	Мотивирующая функция организационной культуры /Ср/	5	8	0
2.10	Корректировка организационной культуры /Лек/	5	2	0
2.11	Корректировка организационной культуры /Пр/	5	4	0
2.12	Корректировка организационной культуры /Ср/	5	8	0
	Раздел 3. Технологии профессионального развития персонала			
3.1	Технология обучения и/или повышения квалификации персонала /Лек/	6	4	0
3.2	Технология обучения и/или повышения квалификации персонала /Пр/	6	6	4
3.3	Технология обучения и/или повышения квалификации персонала /Ср/	6	10	0
3.4	Планирование затрат на развитие персонала /Лек/	6	4	0
3.5	Планирование затрат на развитие персонала /Пр/	6	6	2

3.6	Планирование затрат на развитие персонала /Ср/	6	10	0
3.7	Модель Киркпатрика оценки результатов обучения /Лек/	6	4	0
3.8	Модель Киркпатрика оценки результатов обучения /Пр/	6	4	4
3.9	Модель Киркпатрика оценки результатов обучения /Ср/	6	10	0
3.10	Оценка эффективности развития персонала /Лек/	6	2	0
3.11	Оценка эффективности развития персонала /Пр/	6	4	4
3.12	Оценка эффективности развития персонала /Ср/	6	10	0
	Раздел 4. Политика оплаты труда в управлении персоналом			
4.1	Содержание компенсационной политики /Лек/	6	2	0
4.2	Содержание компенсационной политики /Пр/	6	4	0
4.3	Содержание компенсационной политики /Ср/	6	10	0
4.4	Варианты формирования эффективной политики оплаты труда /Лек/	6	2	0
4.5	Варианты формирования эффективной политики оплаты труда /Пр/	6	4	2
4.6	Варианты формирования эффективной политики оплаты труда /Ср/	6	10	0
4.7	Составные части компенсационного пакета /Лек/	6	2	0
4.8	Составные части компенсационного пакета /Пр/	6	4	0
4.9	Составные части компенсационного пакета /Ср/	6	12	0
4.10	Проектирование компенсационного пакета /Лек/	6	2	0
4.11	Проектирование компенсационного пакета /Пр/	6	4	0
4.12	Проектирование компенсационного пакета /Ср/	6	14	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
	Модуль 1. Подбор персонала	
1	Тема 1. Современные подходы к управлению персоналом организации	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. Анализ рынка труда	Понятие рынка труда. Анализ рынка труда. Внутренние и внешние источники пополнения кадрового ресурса. Активный поиск. Требования к вакантным должностям.
3	Тема 3. Планирование найма 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. Методы 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.
	Модуль 2. Социализация персонала	
5	Тема 5. Роль организационной культуры в обеспечении социализации персонала	Понятие адаптации. Социализация персонала. Управление трудовой адаптацией. Виды адаптации. Этапы адаптации.
6	Тема 6. Оценка эффективности процесса адаптации	Условия успешности процесса адаптации. Показатели успешности адаптации и их оценка.
7	Тема 7. Мотивирующая функция организационной культуры	Подходы к разработке программ адаптации. Структура программы адаптации. Инструменты и методы адаптации. Учет особенностей корпоративной культуры при разработке программ адаптации.
8	Тема 8. Корректировка организационной культуры	Анализ ситуации кадрового менеджмента организации в аспекте управления адаптацией персонала. Последовательность действий по планированию мероприятий по эффективному обеспечению трудовой адаптации новых работников.
	Модуль 3. Технологии профессионального развития персонала	
9	Тема 9. Технология обучения и/или повышения квалификации персонала	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. Планирование затрат на развитие персонала	Понятие бюджета обучения. Ограниченный и неограниченный бюджет. Смета затрат на учебное мероприятие: прямые затраты, сопутствующие затраты, косвенные затраты.
11	Тема 11. Модель Киркпатрика оценки результатов 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. Оценка эффективности развития 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. Политика оплаты труда в управлении персоналом	
13	Тема 13. Содержание компенсационной политики	Политика оплаты труда/ компенсационная политика предприятия в условиях динамичной внешней среды: понятие, назначение, концепции. Материальная и немонетарная составляющие компенсационной политики. Субъекты компенсационной политики. Элементы компенсационной политики. Логика разработки компенсационной политики предприятия.
14	Тема 14. Варианты формирования эффективной политики оплаты труда	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. Составные части 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. Проектирование 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

Занятие 1.
Особенности российского и местного рынка труда.
Вопросы для обсуждения:
- Понятие и виды рынков труда;
- Анализ обзоров заработных плат;
- Учет специфики рынка труда при планировании найма персонала;
- Критерии выбора подхода к управлению кадровым ресурсом организации

Занятие 2.
Организация набора и отбора персонала.
Вопросы для обсуждения:
- Сущность реактивного и рефлексивного подходов к управлению персоналом;
- Различные варианты организации набора и отбора персонала;
- Собеседование как ключевая технология отбора;
- Модель РДК формирования профиля компетенций

Занятие 3.
Управление социализацией персонала.
Вопросы для обсуждения:
- Социализация и/или адаптация персонала?
- Место и роль адаптации в кадровом менеджменте;
- Варианты структуры программы адаптации;
- Планирование процесса оценки успешности социализации

Занятие 4.
Организационная культура и адаптация персонала.
Вопросы для обсуждения:
- Адаптационная функция организационной культуры;
- Оценка организационной культуры с позиций управления адаптацией персонала;
- Социализация и мотивация персонала;
- Обеспечение успешности процесса адаптации

Занятие 5.
Профессиональное совершенствование персонала.
Вопросы для обсуждения:
 Актуальность профессионального развития персонала в современной социально-экономической ситуации;
 Методы и технологии эффективного развития персонала;
 Условия выбора программ и организационных форм профессионального развития персонала;
 Определение потребностей организации в обучении персонала
Занятие 6.
Методы оценки эффективности организационного обучения.
Вопросы для обсуждения:
 бюджет обучения: неограниченный и ограниченный;
 смета затрат на учебное мероприятие;
 критерии выбора методов оценки эффективности обучения;
 модель Киркпатрика оценки результативности обучения с позиций организационного развития
Занятие 7.
Компенсационная политика современной организации.
Вопросы для обсуждения:
 подходы к пониманию терминов «политика оплаты труда» и «компенсационная политика»;
 принципы формирования эффективной политики оплаты труда;
 цели и условия обеспечения конкурентоспособной политики;
 документальное сопровождение компенсационной политики предприятия
Занятие 8.
Подходы к формированию соцпакета.
Вопросы для обсуждения:
 состав компенсационного пакета;
 соотношение постоянной и переменной частей компенсационного пакета;
 подходы к формированию соцпакета;
возможные бенефиты как часть соцпакета.

5.2. Содержание самостоятельной работы по дисциплине (модулю)

Содержание обязательной самостоятельной работы студентов

№ п/п	Темы дисциплины	Содержание самостоятельной работы студентов	Продукты деятельности
1	Подбор персонала	Для конкретной организации финансового сектора в ситуации новой стратегии проанализировать эффективность найма персонала и сделать вывод	Письменная работа
2	Социализация персонала	Оценить управление трудовой адаптацией персонала в организации финансового сектора по самостоятельно выбранным критериям	Письменная работа
3	Технологии профессионального развития персонал	Для предприятия финансового сектора в ситуации новой стратегии разработать план организации обучения производственного персонала	Письменная работа
4	Политика оплаты труда в управлении персоналом	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	Подбор персонала	Для конкретной организации финансового сектора разработать критерии выбора методов поиска и привлечения персонала в ситуации смены стратегии	Письменная работа
2	Социализация персонала	Подготовить реферат на тему: Влияние организационной культуры на успешность процесса адаптации	Письменная работа
3	Технологии профессионального развития персонал	Разработать программу оценки эффективности обучения персонала финансового сектора с использованием модели Киркпатрика	Письменная работа
4	Политика оплаты труда в управлении персоналом	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 http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=480534	Томск : Эль Контент, 2013
Л1.2	под ред. Шлендер П.Э.	Управление персоналом: учебное пособие http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=118747&sr=1	Москва: Юнити-Дана, 2012

6.1.2. Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л2.1	Арсеньев Ю.Н.	Управление персоналом: Технологии: учебное пособие http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114558	Москва: Юнити-Дана, 2015
Л2.2	Дейнека А. В. , Беспалько В. А.	Управление человеческими ресурсами: учебник http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=135040&sr=1	Москва: Дашков и Ко, 2014
Л2.3	Патласов О. Ю.	Маркетинг персонала: учебник http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=452888	Москва: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2016
Л2.4	Тараненко, О.Н	Основы управления персоналом: учебное пособие http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=458367	Ставрополь: СКФУ, 2015
Л2.5	Прытков Р. М.	Управление человеческими ресурсами: учебное пособие http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=439237	Оренбург: ОГУ, 2015
Л2.6	Халиулина В. В.	Управление человеческими ресурсами: учебное пособие http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=278891&sr=1	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 РСО) «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
6.3 Перечень информационных справочных систем
- 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)
- 1С:ИТС ПРОФ ВУЗ
- Информационно-образовательная программа «Росметод»
- СПС «ГАРАНТ-Аналитик»
- СПС «Консультант-Плюс»

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	
	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: Комплект учебной мебели, меловая доска, ноутбук, проекционное оборудование (мультимедийный проектор и экран).

8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
Методические рекомендации для преподавателей и студентов по организации изучения дисциплины Для повышения эффективности овладения общекультурными, общепрофессиональными и профессиональными компетенциями студенты руководствуются рабочей программой по дисциплине «Современные персонал-технологии в финансовом секторе» и балльно-рейтинговой картой. 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 оценки в процессе обучения. 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. 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.

Приложение

Балльно-рейтинговая карта дисциплины «Современные персонал-технологии в финансовом секторе»

Курс 3 Семестр 5

Вид контроля		Минимальное количество баллов	Максимальное количество баллов
Модуль 1. Подбор персонала			
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
Модуль 2. Социализация персонала			
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
Модуль 1. Подбор персонала		
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)	Пример задания: Задание «Наем персонала» 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).	Владеет: ▪ технологией планирования набора и отбора персонала в организации финансового сектора
2	Самостоятельная работа (специальные формы на выбор студента)	Пример задания: Задание « Поиск и привлечение персонала» 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).	Умеет: • в учебной ситуации рассчитывать количественную и качественную потребности организации финансового сектора организации в персонале; • отбирать критерии и показатели оценки и анализировать практическую ситуацию в соответствии с ними;
Контрольное мероприятие по модулю 1		Пример задания: Задание «Оценка персонала» 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).	Владеет: ▪ технологией планирования процесса оценки персонала в организации финансового сектора

<table>
<tr><td colspan="2"></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td colspan="2">Промежуточный контроль</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td colspan="4">Модуль 2. Социализация персонала</td></tr>
<tr><td colspan="2">Текущий контроль по модулю</td><td></td><td>Сущность и место адаптации в системе УЧР.
Условия и показатели успешности адаптации.
Инструменты и методы адаптации.
Технология планирования процесса адаптации персонала.</td></tr>
<tr><td>1</td><td>Самостоятельная работа
(специальные обязательные формы)</td><td>Пример задания:
Задание: На примере конкретной организации финансового сектора проанализировать управление трудовой адаптацией новых работников.
Критерии оценки.
1. Описание ситуации достаточно для анализа эффективности управления адаптацией персонала (1 балл).
2.Сформулированы четкие критерии анализа управления адаптацией (2 балла).
3.По каждому критерию приведено достаточное количество релевантной информации (1 балл).
4.Осуществлено обобщение полученной информации в итоговую картину (2 балла).
5.Сделан корректный вывод по управлению трудовой адаптацией (1 балл).</td><td>Умеет:
• отбирать критерии и показатели оценки и анализировать практическую ситуацию в соответствии с ними;
Владеет:
▪ технологией планирования процесса адаптации персонала организации финансового сектора</td></tr>
<tr><td>2</td><td>Самостоятельная работа
(специальные формы на выбор студента)</td><td>Пример задания:
Подготовьте реферат на тему «Влияние организационной культуры на адаптацию персонала».
Критерии оценки.
<table>
<tr><td>Критерий / Оценка</td><td>Весовой коэффициент</td><td>Выполнен полностью</td><td>Выполнен частично</td><td>Не выполнен</td></tr>
<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>
</table></td><td>Умеет:
⅄ в учебной ситуации анализировать корпоративную культуру организации финансового сектора с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий;</td></tr>
<tr><td colspan="2">Контрольное мероприятие по модулю 2</td><td>Пример задания:
На примере конкретной организации финансового сектора спроектируйте структуру программы адаптации новых работников в предложенной ситуации.</td><td>Владеет:
▪ технологией планирования процесса адаптации персонала организации финансового сектора</td></tr>
</table>

	Критерии оценки: 1. Описана ситуация с указанием характеристик организации, необходимых для разработки программы (3 балла). 2. Сформулированы четкие (возможные) результаты диагностики новичков на этапе найма (4 балла). 3. Представлена программа адаптации с учетом результатов оценки (4 балла). 4. Спрогнозирована эффективность программы (4 балла).	
Промежуточная аттестация	Представлены в фонде оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине	

Курс 3 Семестр 6

Вид контроля		Минимальное количество баллов	Максимальное количество баллов
Модуль 3. Технологии профессионального развития персонала			
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
Модуль 4. Формирование компенсационной политики			
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
Модуль 3. Технологии профессионального развития персонала		
Текущий контроль по модулю		Организационные формы и методы обучения. Бюджет обучения. Оценка эффективности обучения. Планирование процесса обучения персонала.

<table>
<tr>
<td>1</td>
<td>Самостоятельная работа
(специальные обязательные формы)</td>
<td>Пример задания:
Задание «Обучение персонала»
Для организации финансового сектора, находящейся в ситуации новой стратегии, проанализировать действия менеджмента по организации обучения персонала.
Критерии оценки
1.Представлено достаточное для анализа описание организации и ее ситуации (1 балл).
2.Обоснована необходимость обучения одной из категорий персонала (1балл).
3.Четко сформулированы цели обучения и ожидаемые результаты (2 балла).
4.Представлен план действий менеджмента по организации обучения (2 балла).
5.Подготовлен бюджет обучения (2 балла).</td>
<td>Умеет:
- составлять смету затрат на учебное мероприятие;
Владеет:
- технологией планирования обучения персонала в организации финансового сектора</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>Самостоятельная работа
(специальные формы на выбор студента)</td>
<td>Пример задания:
Задание «Оценка персонала»
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 (1 балл).
2.Четко сформулированы цель оценки, критерии оценки (2 балла).
3.К каждому критерию подобран адекватный инструмент измерения (2 балла).
4.Представлен и обоснован четкий план действий по организации оценки (2 балла).
5.Спрогнозирована эффективность плана (1 балл).</td>
<td>Владеет:
- технологией планирования процесса оценки персонала в организации финансового сектора</td>
</tr>
<tr>
<td colspan="2">Контрольное мероприятие по модулю 3</td>
<td>Пример задания:
На материале известного Вам предприятия финансового сектора разработать программу обучения для одной из категорий персонала.
Критерии оценки.
<table>
<tr><td>Критерий / Оценка</td><td>Весовой коэффициент</td><td>Выполнен полностью</td><td>Выполнен частично</td><td>Не выполнен</td></tr>
<tr><td>Описана ситуация с указанием характеристик организации, необходимых</td><td>1,5</td><td>2</td><td>1</td><td>0</td></tr>
</table>
</td>
<td>Владеет:
- технологией планирования обучения персонала в организации финансового сектора</td>
</tr>
</table>

	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						
Модуль 4. Политика оплаты труда в управлении персоналом						
Текущий контроль по модулю						Сущность компенсационной политики и ее место в системе управления персоналом. Предпосылки и условия формирования эффективной компенсационной политики. Структура компенсационного пакета. Технология разработки компенсационного пакета.
1 Самостоятельная работа (специальные обязательные формы)	Пример задания: На материале известного Вам предприятия финансового сектора разработайте компенсационный пакет для офис-менеджера. Критерии оценки.					Владеет: - технологией разработки компенсационного пакета в организации финансового сектора
	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	

<table>
<tr>
<td>2</td>
<td>Самостоятельная работа
(специальные формы на выбор студента)</td>
<td>Пример задания:
Разработайте макет Положения об оплате труда для самостоятельно выбранной организации финансового сектора.
Критерии оценки.
<table>
<tr><th>Критерий / Оценка</th><th>Весовой коэффициент</th><th>Выполнен полностью</th><th>Выполнен частично</th><th>Не выполнен</th></tr>
<tr><td>Описана ситуация с указанием характеристик организации, необходимых для разработки макета</td><td>0,5</td><td>2</td><td>1</td><td>0</td></tr>
<tr><td>Задана четкая структура Положения</td><td>1</td><td>2</td><td>1</td><td>0</td></tr>
<tr><td>Охарактеризовано содержание каждого раздела Положения</td><td>1</td><td>2</td><td>1</td><td>0</td></tr>
<tr><td>Сделан адекватный вывод</td><td>1</td><td>2</td><td>1</td><td>0</td></tr>
</table>
</td>
<td>Знает:
- основные подходы к организации оплаты труда персонала в организациях финансового сектора;</td>
</tr>
<tr>
<td colspan="2">Контрольное мероприятие по модулю 4</td>
<td>Пример задания:
Разработать проект компенсационной политики для конкретного предприятия малого бизнеса.
Критерии оценки:
1. Описана ситуация с указанием характеристик организации, необходимых для разработки проекта (до 3 баллов).
2. Выбраны и обоснованы принципы и направления/приоритеты компенсационной политики (до 4 баллов).
3. Охарактеризован компенсационный пакет для одной из категорий персонала с обоснованием всех элементов (до 5 баллов).
4. Спрогнозирована эффективность компенсационной политики (до 3 баллов).</td>
<td>Знает:
- основные подходы к организации оплаты труда персонала в организациях финансового сектора;

Владеет:
- технологией разработки компенсационного пакета в организации финансового сектора</td>
</tr>
</table>