

# АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

## **Б1.В.02 СИСТЕМНЫЙ АНАЛИЗ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ**

*наименование дисциплин*

**Автор:** Булетова Н.Е., д.э.н., доцент

**Код и наименование направления подготовки, профиля:** 38.04.03 «Управление персоналом». Профиль «Управление обучением, конкурентоспособностью, трудоустройством и профессиональной карьерой персонала»

**Квалификация (степень) выпускника:** магистр

**Форма обучения:** очная, заочная.

### **Цель освоения дисциплины:**

Дисциплина Б1.В.02 «Системный анализ в управлении персоналом» обеспечивает первый этап формирования следующей компетенции: Умение оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации (ПК-2).

1 этап 2 компоненты (код этапа – ПК-2.2.1.) Формирование целостного представления о формировании кадрового потенциала, интеллектуального капитала с применением методов системного анализа.

первый этап формирования следующей компетенции: Умение разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом (ПК-10)

1 этап 2 компоненты (код этапа – ПК-10.2.1.) Формирование способности применять методы системного анализа для выбора и реализации корпоративных стандартов в области управления персоналом.

первый этап формирования следующей компетенции: Способность определять социально-экономическую эффективность внедряемых кадровых технологий и умением давать им оценку (ПК ОС-39)

1 этап 1 компоненты (код этапа – ПК ОС-39.1.1) Обеспечение формирования навыков применения методов системного анализа в аналитической работе по оценке эффективности применяемых кадровых технологий

### **План курса:**

#### **Тема 1. Основы теории систем**

Система и внешняя среда. Понятие подсистемы и элемента. Связи. Прямые и обратные связи. Структура. Типы структур. Иерархические структуры. Функция системы. Взаимосвязь и взаимозависимость функции и структуры.

Системы и закономерности их функционирования и развития. Понятие системы как семантической модели. Классификация систем. Элемент. Среда. Подсистема. Количественные и качественные характеристики. Внешние и внутренние свойства элемента. Законы функционирования, цели и показатели системы, процесс и его эффективность, состояние системы, структура системы.

#### **Тема 2. Основы системного подхода**

Свойства систем. Модели систем. Имитационное динамическое моделирование. Жизненный цикл систем. Типы подходов. Системный подход.

#### **Тема 3. Основы системного анализа**

Сущность системного анализа. Основные понятия системного анализа. Проблемы постановки цели. Формулирование цели. Формирование альтернатив. Формирование критериев.

Принципы и структура системного анализа. Переходные процессы. Принцип обратной связи. Управляемость, достижимость, устойчивость. Элементы теории адаптивных систем. Система и ее свойства, дескриптивные и конструктивные определения в системном анализе. Определение цели. Закономерности целеобразования. Виды и формы представления структур целей (сетевая

структура или сеть, иерархические структуры, страты и эшелоны). Методики анализа целей и функций систем управления.

Понятие модели системы. Способы моделирования систем. Анализ и синтез. Декомпозиция и агрегирование.

#### **Тема 4. Методы системного анализа**

Классификация методов системного анализа.

Методы генерации интуиции. Методы экспертных оценок. Методы морфологического моделирования. Методы структуризации. Матричные методы

Метод сценариев, метод типа Дельфи, дерево целей. Методы качественного оценивания систем (использование теории полезности, оценка в условиях определенности и в условиях риска, оценка в условиях частичной и полной неопределенности, модели ситуационного управления).

Теории Вальда, Сэвиджа, Лапласа; различия и особенности. Примеры использования данных методов для принятия решений.

Методы обработки научно-технической информации и планирования научно-исследовательских работ. Параметрические методы обработки научно-технической информации. Оценивание показателей систем и определение их точности. Метод максимального правдоподобия. Оценка вероятностных показателей систем.

#### **Тема 5. Методы сетевого планирования**

Сетевые графики и их характеристики. Формальные оценки параметров плана.

Модель планирования научных разработок.

#### **Тема 6. Применение методов системного анализа в управлении персоналом организации**

Характеристика объекта и предмета анализа. Практическая значимость системного анализа. Методы анализа.

Применение методов системного анализа для оценки внешней среды и ее влияния на модель управления персоналом организации. Методы анализа внутренней среды и факторов, влияющих на процесс управления персоналом организации. Выявление рисков управления и способы их минимизации.

Направления научного исследования модели управления персоналом организации.

Системный подход к анализу деятельности организации с подсистемой управления персоналом.

#### **Тема 7. Оценка эффективности кадровых технологий методами системного анализа**

Порядок формирования кадрового потенциала, интеллектуального капитала организации. Содержание и порядок отбора актуальных корпоративных стандартов в области управления персоналом

Методы системного анализа, в основе которых лежит определение и применение знаний и интуиции опытных специалистов. Формализованные представления на основе математического и экономического моделирования. Комплексированные методы, представляющие разные вариации двух предыдущих групп. Метод исследования информационных потоков.

#### **Формы текущего контроля и промежуточной аттестации:**

Текущий контроль осуществляется в форме устного опроса, решения тестовых заданий, проверки рефератов, проверки контрольных работ, решения практических задач.

**Промежуточная аттестация проводится в форме зачета методом устного опроса по перечню примерных вопросов.**

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ПК-2.2.1	Использует методы системного анализа в управлении персоналом	– Обосновывает выбор модели внедрения инновационных технологий в ГМУ с учетом территориальных особенно-

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
		стей; – Характеризует порядок образования и использования инновационных технологий в ГМУ.
	Применяет навык проведения исследований направлений развития системы и технологий управления персоналом в организации	– Анализирует основные показатели по оценке результатов внедрения инновационных технологий в ГМУ; – Устанавливает необходимость, цель и задачи разработки и внедрения инновационных технологий в ГМУ по функциям управления
	Оценивает последствия реализации актуальных задач управления персоналом и потенциал новых целей и задач с учетом состояния нормативно-правовой базы и факторов внутренней и внешней среды	– Выделяет основные признаки эффективного внедрения инновационных технологий в ГМУ; – Обосновывает выбор методики проведения мероприятий по контролю за внедрением инновационных технологий в ГМУ.
ПК-10.2.1	Использует методологию разработки и внедрения технологий управления персоналом организации	- Характеризует методы, применяемые органами исполнительной власти для разработки и применения инновационных технологий в ГМУ; - Характеризует обеспечение роли инноваций в ГМУ
	Использует методы анализа, планирования и организации профессиональной деятельности в соответствии с корпоративными стандартами	- Анализирует методы, актуальные для планирования и реализации профессиональной деятельности по внедрению инноваций в ГМУ; - Устанавливает критерии оценки роли человеческого фактора в реализации инноваций в ГМУ, обратной связи с пользователями услуг МФЦ
	Оценка эффективности внедрения корпоративных стандартов в управлении персоналом организации с использованием методов системного анализа	- Выделяет достоверные методы оценки эффективности внедрения инноваций в процесс ГМУ; - Обосновывает вложение бюджетных средств в разработку и реализацию инновационных технологий в ГМУ
ПК ОС-39.1.1	Использует кадровые технологии, дающие положительные социально-экономические эффекты для организации	- Получает эффекты от внедрения кадровых технологий с минимальными затратами; - Обосновывает с использованием методов системного анализа положительные социально-экономические эффекты от кадровых технологий для организации
	Использует методы системного анализа для оценки результатов применения кадровых технологий в системе управления персоналом на организациях разного масштаба и организационно-правовой формы	- Развивает систему управления персоналом за счет получения достоверных сведений о доступных кадровых технологиях от использования методов системного анализа; - Обосновывает влияние эффекта масштаба на содержание и результаты применения кадровых технологий

### Основная литература:

1. Силич В.А., Силич М.П Теория систем и системный анализ [Электронный ресурс]: учебное пособие Томский гос. ун-т систем управления и радиоэлектроники, 2011. Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/13987>.
2. Макарова И. К. Управление человеческими ресурсами: уроки эффективного HR-менеджмента: учебник. - М.: Дело, 2013.
3. Абдуллаев Н. В. [и др.] Динамика инновационного развития экономики и управления [Электронный ресурс]: монография. Русайнс, 2015. - 232 с. Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/48884>.