

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Максимов Алексей Борисович
Должность: директор департамента по образовательной политике
Дата подписания: 28.09.2023 17:23:56
Уникальный программный ключ:
8db180d1a3f02ac9e60521a5672742735e18b1d6

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета
экономики и управления

 /А.В. Назаренко/
« _____ » 2022 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«АНАЛИЗ КАЧЕСТВА ТРУДОВЫХ ПРОЦЕССОВ»

Направление подготовки
27.04.02 УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ
Профиль «Стратегическое управление трудовыми процессами»

Квалификация выпускника
магистр

Форма обучения:
Очная, заочная (2022 год приема)

Москва 2022

1. Цели и задачи освоения дисциплины.

Цель изучения дисциплины:

формирование комплексного представления об методиках и инструментах анализа качества трудовых процессов.

Задачи изучения дисциплины:

- знакомство с теоретическими основами и современными тенденциями в области исследования трудовых процессов;
- освоение технологий подготовки и проведения исследований трудовых процессов;
- приобретение навыков разработки и реализации управленческих решений на базе исследований и оценки их эффективности.

2. Место дисциплины в структуре ООП магистратуры.

Предмет «Анализ качества трудовых процессов» относится к дисциплинам учебного плана по направлению 27.04.02 Управление качеством в части, формируемой участниками образовательной программы и входит в основную образовательную программу подготовки по направлению подготовки 27.04.02 «Управление качеством».

Дисциплина «Анализ качества трудовых процессов» взаимосвязана логически и содержательно-методически с другими дисциплинами учебного плана, формирующими универсальные, общепрофессиональные и профессиональные компетенции будущих магистров по направлению 27.04.02 «Управление качеством».

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	В результате освоения образовательной программы обучающийся должен обладать	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
УК-1	Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	ИУК-1.1. Анализирует проблемную ситуацию как систему, осуществляет её декомпозицию и определяет связи между ее составляющими. ИУК-1.2. Определяет противоречивость и пробелы в информации, необходимой для решения проблемной ситуации, а также критически оценивает релевантность используемых информационных источников. ИУК-1.3. Разрабатывает и содержательно аргументирует стратегию решения проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарного подходов с учетом оценки существующих рисков и возможностей их минимизации.
ПК-3	Способен проводить измерение качества человеческих ресурсов и оценку эффективности трудовых процессов	ИПК-3.1.1 Знает: основные понятия, характеризующие теоретические подходы и методы к оценке и анализу качества человеческого капитала и организации труда; методы квалиметрического анализа продукции (работ, услуг) ИПК-3.2.2 Умеет: применять методы квалиметрического анализа при оценке качества труда в организации ИПК-3.3.2 Владеет: навыками применения квалиметрического анализа при исследовании качества организации трудовых процессов

4. Структура и содержание дисциплины.

Очная форма:

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы, т.е. 144 академических часа (из них 120 часов – самостоятельная работа студентов).

Разделы дисциплины изучаются на 4 семестре: лекции – 8 часов, семинарские занятия – 16 часов, форма контроля – зачет.

Заочная форма:

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы, т.е. 144 академических часа (из них 124 часа – самостоятельная работа студентов).

Разделы дисциплины изучаются на 4 семестре: лекции – 8 часов, семинарские занятия – 12 часов, форма контроля – зачет.

Содержание разделов дисциплины.

Тема 1: Теоретические основы исследования человеческого капитала

Роль исследований и аналитики в управлении человеческим капиталом . Типология и виды исследований человеческого капитала. Принципы проведения исследований

Тема 2: Информационная среда

Виды и структура информации. Методы сбора информации. Достоверность и качество данных

Тема 3: Методология подготовки и проведения исследования

Определение проблемы исследования. Формулирование целей и задач исследования. Разработка плана исследования.

Тема 4: Квалиметрический анализ качества труда

Сущность и сфера применения квалиметрического анализа. Основные методы квалиметрии. Алгоритм квалиметрического анализа

Тема 5: Стратегический анализ человеческого капитала

Сущность и типология стратегического анализа. Методологические особенности стратегического анализа. Анализ конкурентоспособности человеческого капитала.

Тема 6: Технологии разработки и реализации управленческих решений

Оформление и представление результатов исследования. Подходы к принятию решений и оценка их эффективности. Экспертные методы обоснования решений

5. Образовательные технологии.

Методика преподавания дисциплины «Анализ качества трудовых процессов» и реализация компетентного подхода в изложении и восприятии материала предусматривает использование следующих активных и интерактивных форм проведения групповых, индивидуальных, аудиторных занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся:

- лекции-дискуссии;
- диалог;
- работа в малых группах;
- подготовка и обсуждение докладов;
- организация и проведение текущего контроля знаний студентов в форме бланкового тестирования.

Образцы тестовых заданий для контрольной работы, тем для выполнения докладов, контрольных вопросов и заданий для проведения текущего контроля, приведены в приложении.

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, определен главной целью образовательной программы, особенностью контингента обучающихся и содержанием дисциплины «Анализ качества трудовых процессов» и в целом по дисциплине составляет 50% аудиторных занятий.

6. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины и учебно - методическое обеспечение самостоятельной работы студентов.

В процессе обучения используются следующие оценочные формы самостоятельной работы студентов, оценочные средства текущего контроля успеваемости и промежуточных аттестаций:

Оценочные средства текущего контроля успеваемости включают выступление с докладом, написание контрольной работы в виде бланкового тестирования

6.1. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю).

6.1.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.

В результате освоения дисциплины (модуля) формируются следующая компетенция:

Код компетенции	В результате освоения образовательной программы обучающийся должен обладать
УК-1	Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий
ПК-3	Способен проводить измерение качества человеческих ресурсов и оценку эффективности трудовых процессов

В процессе освоения образовательной программы данные компетенции, в том числе их отдельные компоненты, формируются поэтапно в ходе освоения учащимися дисциплин (модулей), практик в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса.

6.1.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых по итогам освоения дисциплины (модуля), описание шкал оценивания.

Показателем оценивания компетенций на различных этапах их формирования является достижение обучающимся планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю).

УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий				
Показатель	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
знать: как анализировать проблемную ситуацию как систему, осуществлять её декомпозицию и определять связи между ее составляющими.	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: как анализировать проблемную ситуацию как систему, осуществлять её декомпозицию и определять связи между ее составляющими.	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: как анализировать проблемную ситуацию как систему, осуществлять её декомпозицию и определять связи между ее составляющими. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их пере-	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: как анализировать проблемную ситуацию как систему, осуществлять её декомпозицию и определять связи между ее составляющими, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: как анализировать проблемную ситуацию как систему, осуществлять её декомпозицию и определять связи между ее составляющими. Свободно оперирует полученными знаниями.

		носе на новые ситуации		
уметь: определять противоречивость и пробелы в информации, необходимой для решения проблемной ситуации, а также критически оценивает релевантность используемых информационных источников.	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет определять противоречивость и пробелы в информации, необходимой для решения проблемной ситуации, а также критически оценивает релевантность используемых информационных источников.	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: определять противоречивость и пробелы в информации, необходимой для решения проблемной ситуации, а также критически оценивает релевантность используемых информационных источников. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: определять противоречивость и пробелы в информации, необходимой для решения проблемной ситуации, а также критически оценивает релевантность используемых информационных источников. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: определять противоречивость и пробелы в информации, необходимой для решения проблемной ситуации, а также критически оценивает релевантность используемых информационных источников. Свободно оперирует приобретенными умениями.
владеть: навыками разработки и аргументации стратегии решения проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарного подходов с учетом оценки существующих рисков и возможностей их минимизации.	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками разработки и аргументации стратегии решения проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарного подходов с учетом оценки существующих рисков и возможностей их минимизации.	Обучающийся владеет навыками разработки и аргументации стратегии решения проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарного подходов с учетом оценки существующих рисков и возможностей их минимизации. Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях	Обучающийся частично владеет навыками разработки и аргументации стратегии решения проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарного подходов с учетом оценки существующих рисков и возможностей их минимизации. Навыки сформированы, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации	Обучающийся в полном объеме владеет навыками разработки и аргументации стратегии решения проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарного подходов с учетом оценки существующих рисков и возможностей их минимизации. Свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

ПК-3 Способен проводить измерение качества человеческих ресурсов и оценку эффективности трудовых процессов

Показатель	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
знать: основные понятия, характеризующие теоретические подходы и методы к оценке и анализу качества человеческого капитала и организации труда; методы квалиметрического анализа продукции (работ, услуг)	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: основные понятия, характеризующие теоретические подходы и методы к оценке и анализу качества человеческого капитала и организации труда; методы квалиметрического анализа продукции (работ, услуг)	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: основные понятия, характеризующие теоретические подходы и методы к оценке и анализу качества человеческого капитала и организации труда; методы квалиметрического анализа продукции (работ, услуг). Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: основные понятия, характеризующие теоретические подходы и методы к оценке и анализу качества человеческого капитала и организации труда; методы квалиметрического анализа продукции (работ, услуг), но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: основные понятия, характеризующие теоретические подходы и методы к оценке и анализу качества человеческого капитала и организации труда; методы квалиметрического анализа продукции (работ, услуг). Свободно оперирует полученными знаниями.

уметь: применять методы квалиметрического анализа при оценке качества труда в организации	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет применять методы квалиметрического анализа при оценке качества труда в организации	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: применять методы квалиметрического анализа при оценке качества труда в организации. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: применять методы квалиметрического анализа при оценке качества труда в организации. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: применять методы квалиметрического анализа при оценке качества труда в организации. Свободно оперирует приобретенными умениями.
владеть: навыками применения квалиметрического анализа при исследовании качества организации трудовых процессов	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками применения квалиметрического анализа при исследовании качества организации трудовых процессов	Обучающийся владеет навыками применения квалиметрического анализа при исследовании качества организации трудовых процессов. Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях. Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях	Обучающийся частично владеет навыками применения квалиметрического анализа при исследовании качества организации трудовых процессов. Навыки сформированы, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации	Обучающийся в полном объеме владеет навыками применения квалиметрического анализа при исследовании качества организации трудовых процессов. Свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

Форма промежуточной аттестации: зачёт

Промежуточная аттестация обучающихся в форме зачёта проводится по результатам выполнения всех видов учебной работы, предусмотренных учебным планом по данной дисциплине (модулю), при этом учитываются результаты текущего контроля успеваемости в течение семестра. Оценка степени достижения обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) проводится преподавателем, ведущим занятия по дисциплине (модулю) методом экспертной оценки. По итогам промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) выставляется оценка «зачтено» или «не зачтено».

К промежуточной аттестации допускаются только студенты, выполнившие все виды учебной работы, предусмотренные рабочей программой по дисциплине.

Шкала оценивания	Описание
Зачтено	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в ситуациях повышенной сложности. При этом могут быть допущены незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Не зачтено	Не выполнен один или более видов учебной работы, предусмотренных учебным планом. Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

Фонд оценочных средств представлен в приложении 1 к рабочей программе.

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины.

а) основная литература:

1. Епишкин И.А., Шапиро С.А. Стратегия управления человеческими ресурсами : учебное пособие/. - - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. - 121 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=500045>

2. Шапкин А. С. , Шапкин В. А. Математические методы и модели исследования операций: учебник. - М: Дашков и К°, 2019. - 398с. – Режим доступа: по подписке. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=573373

б) дополнительная литература:

1. Клячкин В. Н. , Кувайскова Ю. Е. , Алексеева В. А. Статистические методы анализа данных: учебное пособие. - М: Финансы и статистика, 2021. - 240с. – Режим доступа: по подписке. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=683694

2. Макрусев В. В. Основы системного анализа. - С-Пб: Троицкий мост, 2022. - 250с. - Режим доступа: по подписке. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=619040

в) программное обеспечение и интернет - ресурсы:

Используемое программное обеспечение:

Наименование ПО	№ договора
Операционная система, Windows 7 (или ниже) - Microsoft Open License	Лицензия № 61984214, 61984216,61984217, 61984219, 61984213, 61984218, 61984215
Офисные приложения, Microsoft Office 2013(или ниже) - Microsoft Open License	Лицензия № 61984042

Интернет-ресурсы:

Каждый студент обеспечен индивидуальным неограниченным доступом к электронным библиотекам университета (elib.mgu.ru; lib.mami.ru/lib/content/elektronyy-katalog), к электронным каталогам вузовских библиотек и крупнейших библиотек Москвы (<http://window.edu.ru>), к электронно-библиотечным системам (электронным библиотекам).

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины.

Аудитории, оснащенные учебной мебелью и переносным (стационарным) мультимедийным комплексом (проектор, ноутбук (компьютер)).

9. Методические рекомендации для самостоятельной работы студентов.

В процессе изучения дисциплины используются такие виды учебной работы по отношению к обучающемуся, как лекции, семинары, ситуационные практикумы, а также различные виды самостоятельной работы по заданию преподавателя. В рамках данного курса используются такие активные и интерактивные формы работы, как:

Методические указания для обучающихся при работе над конспектом во время проведения лекции.

Лекция – систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем учебного материала, как правило, теоретического характера. При подготовке лекции преподаватель руководствуется рабочей программой дисциплины. В процессе лекций рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к экзамену. Следует также обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений. Выводы по лекции подытоживают размышления преподавателя по учебным вопросам. Преподаватель приводит список используемых и рекомендуемых источников для изучения конкретной темы. В конце лекции обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме лекции. При чтении лекций по дисциплине преподаватель использует электронные мультимедийные презентации. Обучающимся

предоставляется возможность копирования презентаций для самоподготовки и подготовки к промежуточной аттестации.

Методические указания для обучающихся при работе на семинаре.

Семинары реализуются в соответствии с рабочим учебным планом при последовательном изучении тем дисциплины. В ходе подготовки к семинарам обучающемуся рекомендуется изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях: журналах, газетах и т.д. При этом следует учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы. Рекомендуется также дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой. Следует подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на семинар. Готовясь к докладу, обучающийся может обращаться за методической помощью к преподавателю. Заканчивать подготовку следует составлением плана (конспекта) по изучаемому материалу (вопросу).

Это позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам. В ходе семинара обучающийся может выступать с заранее подготовленным докладом. Также он должен проявлять активность при обсуждении выступлений и докладов сокурсников. Поскольку активность обучающегося на семинарских занятиях является предметом контроля его продвижения в освоении курса, подготовка к семинарским занятиям требует ответственного отношения. Не допускается выступление по первоисточнику – необходимо иметь подготовленный письменный доклад, оцениваемый преподавателем наряду с устным выступлением. Не допускается также и распределение вопросов к семинару среди обучающихся группы, в результате которого отдельный обучающийся является не готовым к конструктивному обсуждению «не своего» вопроса. Все вопросы к семинару должны быть письменно проработаны каждым обучающимся.

Методические рекомендации для подготовки к контрольной работе.

Контрольная работа является одной из составляющих учебной деятельности студента. Целью контрольной работы является определения качества усвоения учебного материала. Задачи, стоящие перед студентом при подготовке и написании контрольной работы:

1. закрепление полученных ранее теоретических знаний;
2. выработка навыков самостоятельной работы;
3. выяснение подготовленности студента к будущей практической работе.

Контрольные выполняются студентами в аудитории, под наблюдением преподавателя. Тема контрольной работы известна и проводится она по сравнительно недавно изученному материалу.

Преподаватель готовит задания либо по вариантам, либо индивидуально для каждого студента. По содержанию работа может включать теоретический материал, задачи, тесты, расчеты и т.п. выполнению контрольной работы предшествует инструктаж преподавателя.

Ключевым требованием при подготовке контрольной работы выступает творческий подход, умение обрабатывать и анализировать информацию, делать самостоятельные выводы, обосновывать целесообразность и эффективность предлагаемых рекомендаций и решений проблем, четко и логично излагать свои мысли. Подготовку контрольной работы следует начинать с повторения конспектов лекций, соответствующего раздела учебника и учебных пособий по данной теме.

Методические рекомендации на составление и выступления с докладом.

Доклад, как вид самостоятельной работы в учебном процессе, способствует формированию навыков исследовательской работы, расширяет познавательные интересы, учит критически мыслить. При написании доклада по заданной теме студенту необходимо составлять план, подобрать основные источники. Как правильно, при разработке доклада используется не менее 8-10 различных источников. В процессе работы с источниками систематизировать полученные сведения, сделать выводы и обобщения. Общая тематика докладов определяется преподавателем, но в определении конкретной темы инициативу должен проявить студент. Прежде чем выбрать тему доклада, автору необходимо выявить свой интерес, определить, над какой проблемой он хотел бы поработать, более глубоко ее изучить. Каждый доклад должен начинаться с введения. Введение - это вступительная часть научно - исследовательской работы. Автор должен приложить все усилия,

чтобы в этом небольшом по объему разделе показать актуальность темы, раскрыть ее практическую значимость. В основной части доклада раскрывается его содержание. Как правило, основная часть состоит из теоретического и практического разделов. В теоретическом разделе раскрываются история и теория исследуемой проблемы, дается критический анализ литературы и показываю-ются позиции автора. В практическом разделе излагаются методы, ход, и результаты самостоя-тельно проведенного эксперимента или фрагмента. В основной части могут быть также представ-лены схемы, диаграммы, таблицы, рисунки и т.д. В заключении подводятся итоги работы, выводы, к которым пришел автор, и рекомендации. Заключение должно быть кратким, обязательным и со-ответствовать поставленным задачам.

При подготовке устного выступления нужно учитывать его регламент - не более 10 минут.

Методические рекомендации по написанию курсовой работы

Курсовая работа – это итоговый этап в изучении курса. Работа должна быть выполнена со-гласно учебному плану.

Курсовая работа предполагает:

- закрепление и активизацию полученных теоретических знаний;
- приобретение опыта самостоятельной работы с литературой по данной теме;
- умение использовать научные разработки и исследования при изучении избранной темы;
- овладение знаниями об имеющихся проблемах по изучаемой теме;
- получение навыка самостоятельного исследования, научного анализа;
- приобретение способности анализа исследуемой проблемы на примере конкретного пред-приятия, региона, страны, исторического периода.

Основные этапы подготовки курсовой работы.

Курсовая работа выполняется в соответствии с заданием, которое получает каждый студент, исходя из тем, предложенных в методических указаниях по изучению курса. При формулировании конкретной темы курсовой работы совместно с преподавателем определяются:

- требования к самостоятельно выбираемой студентом теме и предметной области; - методы сбора источников и литературы по теме;
- форма изложения результатов курсового исследования на содержательном уровне.

Курсовая работа выполняется в четыре этапа.

1. Обоснование актуальности выбора темы курсового исследования.
2. Поиск и выбор источников и литературы по теме.
3. Формулирование текстового изложения результатов проведенного анализа источников и литературы и формулирование собственных выводов.
4. Оформление результатов проведенного исследования, необходимых по тексту вставок, ссы-лок и приложений; составление списка использованных источников и литературы и окончательное оформление курсовой работы в соответствии с правилами оформления данного вида документов.

На первом этапе студентом осмысливается выбор темы курсовой работы, проводится анализ роли и значения выбранной темы в общей структуре учебного курса и практической деятельности.

На втором этапе осуществляется самостоятельный поиск в публичной библиотеке источников и литературы по теме, проводится их анализ с точки зрения полноты изложения материала и тео-ретической и методической новизны в исследовании темы.

На третьем этапе выполняется само исследование темы, в текстовой форме проводится пись-менное изложение полученных результатов, при необходимости дополняемое таблицами, диа-граммами, приложениями по выбору автора курсовой работы. Все сведения, взятые из конкретных источников, должны быть снабжены соответствующими ссылками с указанием выходных данных.

На четвертом этапе проводится полное оформление курсовой работы в соответствии с дей-ствующими нормативами и традициями.

При выполнении курсовой работы студенты руководствуются:

- указаниями руководителя курсовой работы;
- настоящими методическими указаниями;

- специальной литературой по оформлению текстовых документов и научно-исследовательских работ;

- материалами семинарских занятий по курсу.

Роль руководителя.

После утверждения темы курсовой работы руководителем должен быть определен круг вопросов, подлежащих исследованию. Руководитель курсовой работы помогает студенту в разработке ее плана, консультирует по вопросам подбора литературы и написанию работы.

Если в ходе работы над темой возникает необходимость в ее корректировке, допускается вносить в план соответствующие изменения, не выходящие за рамки выбранной темы.

Подбор литературы и практических материалов по избранной теме.

В качестве ориентира целесообразно использовать списки источников, рекомендуемых к практическим семинарским занятиям, а также для самостоятельного изучения курса. Далее необходимо продолжить работу в библиотеке с помощью алфавитного, систематического и предметного каталогов. Также при подборе литературы следует изучить периодическую печать, законодательные и нормативные материалы. Целесообразно использовать информационные ресурсы Internet. При подготовке курсовой работы необходимо использовать теоретические издания отечественных и зарубежных ученых в области управления персоналом, учебно-методические и справочные пособия. В ходе работы с литературой необходимо изучить научные статьи ученых по выбранной теме, публикуемые в журналах. Для наглядного отображения исследуемого раздела особо ценным является использование в работе конкретного материала, иллюстрирующего практическую часть работы.

Структура и содержание работы.

Курсовая работа должна включать: введение, основной раздел, заключение и список использованной литературы. Введение должно содержать обоснование актуальности выбранной темы, цели курсовой работы, поставленные задачи исследования, а также краткий обзор источников. Основной раздел, как правило, должен состоять из 2-х частей: теоретической и аналитической. Допускается изменение количества частей до 4. Основная часть должна состоять из двух частей: теоретической и аналитической.

В теоретической части даются основные понятия, характеристики изучаемого вопроса, принципы, закономерности развития документа, анализ способов и средств документирования, исторический подход к изучаемому объекту.

Аналитическая часть должна содержать основные направления и особенности развития проблемы в современных условиях, включая анализ статей периодической печати, изменения в законодательной базе в отечественных условиях, сравнительный анализ опыта зарубежных стран, а также выводы, основанные на изучении практического материала по конкретной организации. Автор должен сделать краткие выводы и внести предложения по результатам выполненной курсовой работы.

Заключение должно содержать:

- краткие выводы по результатам выполнения работы; - оценку полноты решений поставленных задач;

- разработку рекомендаций и предложений по исследуемой проблеме.

Правила оформления курсовой работы.

Объем курсовой работы должен составлять не менее 20 страниц машинописного текста (включая текстовый, табличный и иллюстративный материалы, а также приложения). Максимальный объем составляет – 50 листов.

Порядок оформления работы следующий:

- титульный лист;

- содержание;

- введение (2–3 с.);

- основной раздел (18–20 с.);

- заключение (2–3 с.);

- список используемых источников;
- приложения (не обязательны).

Нумерация страниц должна быть следующей:

- все страницы должны быть пронумерованы, начиная с титульного листа (на нем страница не указывается);

- порядковый номер страницы ставят посередине верхнего поля листа, обозначая арабскими цифрами без слова «страница» или «стр.», знаков препинания, в интервале 15 – 20 мм от верхнего края листа;

- каждая часть раздела должна начинаться с новой страницы. Это же требование относится к введению, заключению, списку литературы.

Приложения.

В приложении рекомендуется включать материалы, связанные с выполненной учебной работой, которые по каким-либо причинам не могут быть включены в основную часть.

В приложении могут быть включены:

- промежуточные доказательства, расчеты;
- таблицы вспомогательных цифровых данных;
- протоколы экспертизы, замеров, испытаний;
- инструкции, методики, разработанные в процессе выполнения работы;
- иллюстрации вспомогательного характера;
- копии документов.

Все приложения должны иметь общую с остальной частью документа сквозную нумерацию страниц. В тексте учебной работы на все приложения должны быть даны ссылки. Приложения располагают в порядке ссылок на них в тексте от-чета. Каждое приложение следует начинать с новой страницы с указанием наверху посередине страницы слова «Приложение», его обозначения. Приложение должно иметь заголовок, который записывают симметрично относительно текста с прописной буквы отдельной строкой. Приложения обозначают заглавными буквами русского алфавита, начиная с А, за исключением букв Ё, З, Й, О, Ч, Ъ, Ы, Ь. Допускается обозначение приложений буквами латинского алфавита, за исключением букв I и O.

В случае полного использования букв русского и латинского алфавитов допускается обозначать приложения арабскими цифрами. Если в курсовой работе одно приложение, оно обозначается «Приложение А».

Защита курсовой работы.

Завершенная курсовая работа сдается к указанному сроку проверки. После проверки курсовой работы руководитель принимает решение о допуске к защите. Для защиты студент готовит краткое сообщение по курсовой работе. Руководитель задает вопросы, на которые студент должен дать развернутые ответы. В зависимости от степени владения исследуемой проблемой руководителем выставляется оценка, которая отражается в ведомости и в зачетной книжке. В случае конфликтной ситуации защита курсовой работы выносится на комиссию, состоящую из преподавателей кафедры «Управление персоналом» (состав комиссии утверждается заведующим кафедрой).

Выполнение курсовой работы направлено на оценку умений и навыков, получаемых в ходе освоения соответствующих компетенции.

Критерии оценивания:

«Отлично» - актуальность темы обоснована. Структура работы логична, соответствует содержанию. В конце каждой главы и в Заключении содержатся четкие выводы. Работа написана литературным языком с правильным использованием профессиональной терминологии. Текст тщательно выверен, научно - справочный аппарат и оформление соответствуют настоящим методическим указаниям.

«Хорошо» - выводы недостаточно аргументированы, в структуре и содержании курсовой работы есть отдельные погрешности, не имеющие принципиального характера. В остальном, соблюдены требования, предъявляемые к «отличной» курсовой работе.

«Удовлетворительно» - в тексте имеются многочисленные прямые заимствования из учебной и методической литературы, студенту не полностью известен круг источников и специальной литературы, выводы слабо аргументированы или не конкретны, в литературном стиле и оформлении работы имеются погрешности.

«Неудовлетворительно» в тексте имеются сплошные, не всегда прямые заимствования из учебной и методической литературы, студенту не известен круг источников и специальной литературы, выводы отсутствуют, в литературном стиле и оформлении работы имеются значительные погрешности. В случае неудовлетворительной оценки курсовой работы студенту предлагается переработать ее по замечаниям преподавателя или подготовить курсовую работу на другую тему.

Методические рекомендации студентам для подготовки к зачету.

Подготовка студентов включает три стадии:

- самостоятельная работа в течение учебного года (семестра);
- непосредственная подготовка в дни, предшествующие аттестации;
- подготовка к ответу на вопросы, содержащиеся в билете.

Подготовку к экзамену необходимо целесообразно начать с планирования и подбора нормативно-правовых источников и литературы. Прежде всего, следует внимательно перечитать учебную программу и программные вопросы для подготовки, чтобы выделить из них наименее знакомые. Далее должен следовать этап повторения всего программного материала. На эту работу целесообразно отвести большую часть времени. Следующим этапом является самоконтроль знания изученного материала, который заключается в устных ответах на программные вопросы, выносимые на экзамен. Тезисы ответов на наиболее сложные вопросы желательно записать, так как в процессе записи включаются дополнительные моторные ресурсы памяти. Предложенная методика непосредственной подготовки к экзамену может быть и изменена. Так, для студентов, которые считают, что они усвоили программный материал в полном объеме и уверены в прочности своих знаний, достаточно беглого повторения учебного материала. Основное время они могут уделить углубленному изучению отдельных, наиболее сложных, дискуссионных проблем. Литература для подготовки к экзамену обычно рекомендуется преподавателем. Она также указана в учебной программе дисциплины. Однозначно сказать, каким именно учебником нужно пользоваться для подготовки к экзамену, нельзя, потому что учебники пишутся разными авторами, представляющими свою, иногда отличную от других, точку зрения по различным научным проблемам. Поэтому для полноты учебной информации и ее сравнения лучше использовать не менее двух учебников (учебных пособий). Студент сам вправе придерживаться любой из представленных в учебниках точек зрения по спорной проблеме (в том числе отличной от позиции преподавателя), но при условии достаточной научной аргументации.

Наиболее оптимальны для подготовки учебники и учебные пособия, рекомендованные Министерством образования и науки.

Основным источником подготовки является конспект лекций. Учебный материал в лекции дается в систематизированном виде, основные его положения детализируются, подкрепляются современными фактами и нормативной информацией, которые в силу новизны, возможно, еще не вошли в опубликованные печатные источники. Правильно составленный конспект лекций содержит тот оптимальный объем информации, на основе которого студент сможет представить себе весь учебный материал. Следует точно запоминать термины и категории, поскольку в их определениях содержатся признаки, позволяющие уяснить их сущность и отличить эти понятия от других. В ходе подготовки к экзамену студентам необходимо обращать внимание не только на уровень запоминания, но и на степень понимания категорий и реальных юридических проблем. А это достигается не простым заучиванием, а усвоением прочных, систематизированных знаний, аналитическим мышлением. Следовательно, непосредственная подготовка к экзамену должна в разумных пропорциях сочетать и запоминание, и понимание программного материала. В этот период полезным может быть общение студентов с преподавателями по дисциплине на консультациях.

10. Методические рекомендации для преподавателя.

Дисциплина «Анализ качества трудовых процессов» занимает важное место среди курсов, читаемых в рамках подготовки специалистов по управлению качеством.

В процессе подготовки к семинарскому занятию желательно ознакомиться не только с материалом основной литературы, но и обратить внимание на литературу, рекомендуемую дополнительно, а также самостоятельно подобрать материал из профессиональных журналов.

Так как качество освоения курса зависит, прежде всего, от того, насколько точно и полно студент владеет его понятийным аппаратом, то при подготовке к занятиям рекомендуется посмотреть глоссарий, содержащий анализ основных терминов изучаемой дисциплины, материал лекции по изучаемой теме и, конечно, ответить на вопросы теста, позволяющего проконтролировать уровень освоения, как теоретического материала проблемы, так и ее основного понятийного аппарата.

Современные технологии обучения большое внимание уделяют формированию умения студента самостоятельно работать с информацией, четко формулировать собственные мысли, аргументировать свою позицию, что является основой становления профессионализма молодого сотрудника. Один из важных способов достижения этой цели – анализ альтернативных точек зрения. Предлагаемая в рабочей программе литература позволяет выявить специфику подходов к той или иной проблеме, поэтому при подготовке к занятию необходимо посмотреть по конкретному вопросу материал нескольких рекомендуемых учебников, а не ограничиваться одним учебником.

Наиболее полно продемонстрировать умение работать с литературой студент должен в докладе, который, как раз и предполагает сравнительный анализ имеющихся в теории вопроса точек зрения. Предлагаемая тематика докладов и презентаций позволяет каждому студенту выбрать для изучения такой вопрос курса, который будет именно данному студенту интересен и полезен. Материалы представленного доклада и презентации может стать частью будущей выпускной квалификационной работы студента.

Программа составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки магистров **27.04.02 «Управление качеством»**.

Программу составил:

доцент, к.э.н.



/Е.М. Киселева/

Программа утверждена на заседании кафедры «Управление персоналом» «29» августа 2022 г., протокол № 1.

Заведующий кафедрой
д.э.н., профессор



/М.М. Крекова/

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХ)

Направление подготовки: 27.04.02 «Управление качеством»
ОП: «Стратегическое управление трудовыми процессами»
Форма обучения: очная, заочная
2022 год набора

Кафедра: «Управление персоналом»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
«Анализ качества трудовых процессов»

Состав: 1. Паспорт фонда оценочных средств
2. Описание оценочных средств:

- темы для докладов;
- примерные вопросы для контрольной работы в формате бланкового тестирования;
- вопросы по темам дисциплины;
- вопросы для подготовки к экзамену

Составитель:
к.э.н., доцент Киселева Елена Михайловна

Москва, 2022 г.

ПОКАЗАТЕЛЬ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Управление интеллектуальным капиталом					
ФГОС ВО 27.04.02 «Управление качеством»					
В процессе освоения данной дисциплины студент формирует и демонстрирует следующие компетенции:					
КОМПЕТЕНЦИИ		Перечень компонентов	Технология формирования компетенций	Форма оценочного средства**	Степени уровней освоения компетенций
ИНДЕКС	ФОРМУЛИРОВКА				
УК-1	Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий	<p>ИУК-1.1. Анализирует проблемную ситуацию как систему, осуществляет её декомпозицию и определяет связи между ее составляющими.</p> <p>ИУК-1.2. Определяет противоречивость и пробелы в информации, необходимой для решения проблемной ситуации, а также критически оценивает релевантность используемых информационных источников.</p> <p>ИУК-1.3. Разрабатывает и содержательно аргументирует стратегию решения проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарного подходов с учетом оценки существующих рисков и возможностей их минимизации.</p>	лекции, самостоятельная работа, семинарские занятия	УО, ДС, К/Р (Т), К-3 Экзамен	<u>Пороговый уровень.</u> Способен ориентироваться в основных подходах к анализу проблемной ситуации как системы, осуществлять её декомпозицию и определять связи между ее составляющими.

ПК-3	Способен проводить измерение качества человеческих ресурсов и оценку эффективности трудовых процессов	<p>ИПК-3.1.1 Знает: основные понятия, характеризующие теоретические подходы и методы к оценке и анализу качества человеческого капитала и организации труда; методы квалиметрического анализа продукции (работ, услуг)</p> <p>ИПК-3.2.2 Умеет: применять методы квалиметрического анализа при оценке качества труда в организации</p> <p>ИПК-3.3.2 Владеет: навыками применения квалиметрического анализа при исследовании качества организации трудовых процессов</p>	лекции, самостоятельная работа, семинарские занятия	УО, ДС, К/Р (Т), К-З Экзамен	<p><u>Пороговый уровень.</u></p> <p>Способен ориентироваться в основных понятиях, характеризующие теоретические подходы и методы к оценке и анализу качества человеческого капитала и организации труда</p>
-------------	---	--	---	---------------------------------	---

** - Сокращения форм оценочных средств см. в приложении 2 к РП.

Перечень тем для подготовки доклада по учебной дисциплине «Анализ качества трудовых процессов»

Доклад направлен на оценку уровня освоения знаний и умений, полученных в рамках профессиональных компетенции УК-1, ПК-3.

Критерии оценки доклада

При определении оценки указанные условия должны выполняться полностью. Условие, выполняемое частично, считается невыполненным.

Оценка «отлично» при выполнении следующих условий:

1. В докладе раскрыты следующие вопросы:
 - суть рассматриваемого аспекта и причина его рассмотрения,
 - описание существующих для данного аспекта проблем и предлагаемые пути их решения
2. Соблюдение регламента при представлении доклада
3. Представление, а не чтение материала
4. Использование актуальных нормативных, монографических и периодических источников литературы
5. Четкость дикции
6. Правильность и своевременность ответов на вопросы

Оценка «хорошо» при выполнении следующих условий: невыполнение любых двух из указанных условий.

Оценка «удовлетворительно» при выполнении следующих условий: невыполнение любых трех из указанных условий.

Оценка «неудовлетворительно»: невыполнение любых четырех из указанных условий.

1. HR-аналитика как работающая система
2. Преимущества и недостатки внедрения HR-аналитики
3. Критерии и показатели эффективности управления человеческим капиталом
4. Информационное обеспечение управления человеческим капиталом
5. Оценочные HR-метрики и их использование
6. Разработка системы показателей эффективности управления человеческим капиталом
7. HR-данные и их классификация
8. Инструменты HR-аналитики
9. Влияние HR-данных на кадровые решения
10. Большие данные (Big Data) в исследовании человеческого капитала
11. Визуализация данных в HR-аналитике
12. Организация HR-исследований
13. Пульс-опросы и их роль в анализе человеческого капитала
14. Кадровое обеспечение организации и его показатели
15. Подходы к измерению процессов обучения и развития персонала
16. Эффективность труда и показатели ее оценки
17. Анализ эффективности процессов рекрутинга персонала
18. Ключевые показатели эффективности. Методология разработки и оценки
19. Подходы к анализу вовлеченности и лояльности персонала
20. Методы исследования мотивации персонала
21. Качественные и количественные показатели оценки человеческого капитала
22. Квалиметрия и особенности ее применения в анализе человеческого капитала
23. Методы стратегического анализа рынка труда
24. Анализ конкурентоспособности человеческого капитала

Примерные вопросы для контрольной работы в формате бланкового тестирования по дисциплине

Контрольная работа в формате бланкового тестирования направлена на оценку уровня освоенности знаний по дисциплине «Анализ качества трудовых процессов», получаемых в ходе освоения компетенции УК-1, ПК-3. Каждому студенту предлагается комплект тестовых заданий. Критерии оценки используются следующие:

«отлично» - 90% правильных ответов,

«хорошо» - 75% правильных ответов,

«удовлетворительно» 60% правильных ответов,

«не удовлетворительно» менее 60% правильных ответов.

::Вопрос 4.1::Квалиметрия – научная дисциплина, методы которой позволяют {

=количественно оценивать качества объектов

~качественно оценивать количество объектов

::Вопрос 4.2::С помощью квалиметрии можно оценивать количество разных объектов и процессов {

=нет

~да

::Вопрос 4.3::Ценность квалиметрии заключается в том, что она позволяет измерить в цифрах {

=качества объектов

~количество объектов

::Вопрос 4.4::Квалиметрия позволяет количественно оценить качественные характеристики человеческого капитала {

~нет

=да

::Вопрос 4.5::Какие факторы определяют количество труда работника? {

~%50% объем работ

~%-100% стандарты качества

~%-100% требования потребителя

~%-100% требования заказчика

~%50% срок выполнения работ

::Вопрос 4.6::Если выполненная работа (вставьте фразу), то время, потраченное на ее выполнение, оказывается бесполезно затраченным {

=не соответствует стандартам качества

~соответствует стандартам качества

::Вопрос 4.7::Квалиметрический метод оценки качества труда разработал {

=Азгальдов Г.Г.

~Мескон М.

~Генкин Б.М.

::Вопрос 4.8::Квалиметрический анализ сложности труда {

~не позволяет сравнивать и оценивать качество труда

=позволяет сравнивать и оценивать качество труда

::Вопрос 4.9::Оценка сложности труда высококвалифицированных специалистов {

=может строиться на квалиметрической основе
~не может строиться на квалиметрической основе

::Вопрос 4.10::Квалиметрический анализ предполагает, что {
~любое сложное явление нельзя разложить на составные части
=любое сложное явление можно разложить на составные части

::Вопрос 4.11::Целеориентированный труд должен быть направлен {
=на конечные результаты деятельности всей организации
~на конечные результаты деятельности отдельного работника
~на конечные результаты деятельности подразделения
~на конечные результаты деятельности руководителя организации

::Вопрос 4.12::Квалиметрию можно использовать для разработки модели компетенций персонала {
=да
~нет

::Вопрос 4.13::Что верно? {
~Квалиметрию нельзя использовать для моделирования и оценки ключевых показателей эффективности
=Квалиметрию можно использовать для моделирования и оценки ключевых показателей эффективности

::Вопрос 4.14::При квалиметрическом анализе, если свойства объекта равноценны, то веса им {
~присваиваются
=не присваиваются

::Вопрос 4.15::В каком случае нужно присваивать вес фактору при проведении квалиметрической оценки? {
=если факторы отличаются по важности
~если все факторы одинаково важны

::Вопрос 4.16::Верные правила квалиметрии {
~%30% блок делится до простых и понятных свойств
~%30% должно быть необходимое и достаточное количество свойств в блоке
~%-100% в разных блоках должны находиться зависящие друг от друга характеристики
~%-100% в одном блоке должны быть разные логические основы
~%40% каждое свойство должно иметь свои границы

::Вопрос 4.17::Квалиметрический анализ не позволяет выстроить управленческий персонал по рейтингу {
~верно
=не верно

::Вопрос 4.18::Квалиметрический анализ позволяет оценить рейтинг проектных команд при запуске стартапов {
~нет
=да

Вопросы по темам дисциплины «Анализ качества трудовых процессов»

Перечень контрольных вопросов для оценки на семинарских занятиях уровня знаний по дисциплине, получаемых в ходе освоения компетенции УК-1, ПК-3.

Тема 1: Теоретические основы исследования человеческого капитала

- Роль исследований человеческого капитала
- Дайте определение HR-аналитики.
- Перечислите особенности HR-аналитики
- Четыре основных компонента HR-аналитики?
- Два подхода к HR-аналитике: в чем их суть?
- Области применения HR-аналитики?
- Какую информацию можно собирать для решения HR-задач ?
- С какими проблемами внедрения HR-аналитики могут столкнуться компании?

Тема 2: Информационная среда

- Внешняя и внутренняя HR-информация компании

- Первичная и вторичная информация. Плюсы и минусы
- Приведите примеры пяти рабочих сайтов
- Приведите примеры трех антиджоб сайтов
- Качественная и количественная информация
- Что такое индикатор измерения? Виды индикаторов
- Что такое шкала измерения? Виды оценочных шкал
- С какими показателями связывает HR-аналитика HR-данные?
- Назовите виды HR-исследований
- Перечислите критерии полезности данных

Тема 3: Методология подготовки и проведения исследования

- Определение проблемы исследования
- Основные этапы решения проблемы исследования
- Что такое цель и задачи исследования?
- Метод построения дерева целей
- Характеристики цели по методу SMART
- Что такое гипотеза?
- Составляющие процесса исследования
- Основные пункты плана исследования
- Этапы проведения исследования

Тема 4: Квалиметрический анализ качества труда

- Основная идея квалиметрического подхода
- В чем состоит ценность квалиметрии?
- Что позволяет сделать квалиметрический анализ в HR?
- Основные правила квалиметрии
- Для оценки какого труда рекомендуют использовать квалиметрию?
- Алгоритм и основные этапы квалиметрического анализа

Тема 5: Стратегический анализ человеческого капитала

- Понятие стратегии

- Взаимосвязь стратегии компании и стратегии управления человеческим капиталом
- Сущность стратегического анализа
- Цели стратегического анализа человеческого капитала
- Основные методы стратегического анализа
- Показатели внутренней и внешней среды организации
- Инструменты стратегического анализа
- Что такое бенчмаркинг в HR?

Тема 6: Технологии разработки и реализации управленческих решений

- Что такое аналитическая панель (дашборд)?
- Принципы формирования аналитических отчетов
- Зачем нужны организационные изменения?
- Основные причины неудач реализации изменений
- Этапы процесса принятия управленческих решений
- Алгоритм построения дерева решений
- Подходы к снижению рисков при выборе и реализации решений
- Метод сценариев при принятии управленческих решений

Описание учебного кейса

Решение кейсовых ситуаций по дисциплине направлено на оценку уровня владения навыками и умениями, формируемыми у учащегося в ходе освоения компетенций УК-1, ПК-3.

Параметры оценки	Оценка
Решение соответствует сформулированным в кейсе вопросам. Подход оригинален (использованы креативные, новаторские методы). Решение обосновано, комплексно. Присутствуют альтернативные варианты. Позиция аргументирована.	5
Решение соответствует сформулированным в кейсе вопросам. Студент грамотно излагает материал; ориентируется в материале, владеет профессиональной терминологией, осознанно применяет теоретические знания для решения кейса, но содержание и форма ответа имеют отдельные неточности. Ответ правильный, полный, с незначительными неточностями или недостаточно полный	4
Студент излагает материал неполно, непоследовательно, допускает неточности в определении понятий, в применении знаний для решения кейса, не может доказательно обосновать свои суждения. Обнаруживается недостаточно глубокое понимание изученного материала.	3
Решение не соответствует сформулированным в кейсе вопросам. Подход не оригинален (не использованы креативные, новаторские методы). Позиция не аргументирована. Отсутствуют необходимые теоретические знания; допущены ошибки в определении понятий, искажен их смысл, не решен кейс.	2

Кейс. Расстановка приоритетов для принятия решения

Ситуация

Вы работаете старшим менеджером в компании.

Один из отделов, которым Вы руководите, называется «Отдел организации трудовой деятельности». Вы отвечаете за передвижение сотрудников внутри компании, сопровождаете все процессы распределения рабочей нагрузки.

Сотрудников отдела трое, и они работают в различных подразделениях, выполняя рутинную и бумажную работу, фиксируют ритмы труда сотрудников, делают фотографию рабочего места, считают, сколько фактических часов выработывает каждый сотрудник. По сути их работа четко регламентирована и хорошо организована, поэтому Вам не нужно постоянно делать промежуточные проверки. Они отчитываются перед Вами раз в месяц и подают готовые переработанные данные.

Ваш непосредственный руководитель – заслуженный и добросовестный человек, который скоро уходит на пенсию, о чем он не раз говорил. Конечно, его принципы и методы управления коллективом уже не отвечают требованиям современности, но работа отдела не вызывает нареканий со стороны главы компании.

К тому же он смело полагался на самодостаточных сотрудников, которые обладают хорошими аналитическими способностями.

Один из сотрудников хочет поговорить с Вами по поводу плана своего карьерного развития. Вы не очень хорошо с ним знакомы, просто иногда сталкивались на работе и знаете, как его зовут и в

каком отделе он работает. Вы подняли его личное дело и выяснили, что этот работник обладает очень высокой квалификацией, но интроверт, неохотно дает рекомендации и не принимает активного участия в решении задач отдела. У Вас сложилось впечатление, что предпосылок к высокому карьерному развитию у коллеги нет.

Вопросы и задания к кейсу.

1. Вам нужно получить о сотруднике как можно больше информации. Какие источники Вы используете?
2. Руководитель, который вскоре уходит на пенсию, настоятельно рекомендует Вам продвигать сотрудника. Ваши точки зрения не совпадают, так как то, что Вы называете безынициативностью, руководитель принимает за уравновешенность и сдержанность. Как Вы отнесетесь к позиции руководителя?
3. Постройте дерево ваших решений по продвижению сотрудника. Рассмотрите варианты решений: возможные; приемлемые; предпочтительные. Аргументируйте их перед руководителем.

Примерные темы курсовых работ по дисциплине «Анализ качества трудовых процессов»

1. Роль аналитики в управлении качеством трудовых процессов
2. Организация проведения аналитического исследования
3. Организация системы мониторинга качества трудовых процессов
4. Использование квалиметрии в HR-анализе
5. Виды стратегических исследований в управлении качеством труда
6. Подходы к анализу конкурентоспособности человеческого капитала
7. Разработка системы ключевых показателей эффективности качества трудовых процессов
8. Влияние компетенций персонала на качество труда
9. Разработка системы оценки и анализа компетенций персонала
10. Анализ качества процессов подбора персонала компании
11. Анализ системы мотивации сотрудников компании
12. Анализ качества управления адаптацией молодых специалистов
13. Анализ эффективности системы оценки персонала компании
14. Анализ системы обучения персонала организации
15. Разработка алгоритма мониторинга удовлетворенности трудом
16. Анализ и пути формирования конкурентных преимуществ компании-работодателя
17. Анализ проблем роста производительности труда на предприятии
18. Анализ вклада интеллектуального труда при создании качественной продукции
19. Аналитика HR-бренда компании
20. Анализ эффективности труда работников предприятия
21. Анализ эффективности применения процессного и системного подхода в управлении качеством труда
22. Анализ вовлеченности работников в процессы управления качеством
23. Анализ конкурентоспособности компании на рынке труда
24. Проблемы анализа и управления качеством трудовых процессов на российских предприятиях
25. Роль аналитики труда в управлении организационными изменениями
26. Современные методики оценки качества трудовых процессов
27. Анализ качества и конкурентоспособности персонала компании
28. Проблемы оценки качества и достоверности информации на рынке труда

Список вопросов к зачету по учебной дисциплине «Анализ качества трудовых процессов»

Зачет является формой аттестации по дисциплине. В ходе зачета студенту необходимо ответить на два вопроса, каждый из которых позволяет оценить уровень освоения компетенции УК-1, ПК-3.

1. Области применения HR-аналитики?
2. Внешняя и внутренняя HR-информация компании
3. Первичная и вторичная информация. Плюсы и минусы
4. Качественная и количественная информация
5. Виды индикаторов. Виды оценочных шкал
6. Виды HR-исследований
7. Критерии полезности данных
8. Основные этапы решения проблемы исследования
9. Метод построения дерева целей
10. Характеристики цели по методу SMART
11. Составляющие процесса исследования
12. Основные пункты плана исследования
13. Этапы проведения исследования
14. Сущность квалиметрического подхода
15. Основные правила квалиметрии
16. Алгоритм и основные этапы квалиметрического анализа
17. Сущность стратегического анализа
18. Цели стратегического анализа человеческого капитала
19. Основные методы стратегического анализа
20. Показатели внутренней и внешней среды организации
21. Инструменты стратегического анализа
22. Бенчмаркинг в HR
23. Принципы формирования аналитических отчетов
24. Этапы процесса принятия управленческих решений
25. Алгоритм построения дерева решений
26. Подходы к снижению рисков при выборе и реализации решений
27. Метод сценариев при принятии управленческих решений

**Перечень оценочных средств по дисциплине
«Анализ качества трудовых процессов»**

№ ОС	Наименование оценочного	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1.	Доклад, сообщение (ДС)	Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно - практической, учебно-исследовательской или научной темы	Темы докладов, сообщений
2.	Тест (Т)	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и	Фонд тестовых заданий
3.	Устный опрос собеседования (УО)	Средство контроля, организованное как специальная беседа педагогического работника с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, те-	Вопросы по темам / разделам дисциплины

**Структура и содержание дисциплины «Анализ качества трудовых процессов»
по направлению подготовки 27.04.02 «Управление качеством» (магистр)
очная форма обучения, 2022 год набора**

№ n/n	Раздел	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студен- тов, и трудоемкость в часах					Виды самостоятельной работы сту- дентов					Формы атте- стации		
				Л	П/С	Лаб	СРС	КСР	К.Р.	К.П.	РГР	Доклад	К/р	Э	З	
1.	Тема 1.	4	1-2	2	4		20									
2.	Тема 2.	4	3-4	2	4		20									
3.	Тема 3.	4	5	1	2		20									
4.	Тема 4.	4	6	1	2		20									
5.	Тема 5.	4	7	1	2		20									
6.	Тема 6.	4	8	1	2		20									
	Форма аттестации	4	9-10													3
	Всего часов по дисциплине	144		8	16		120					+	+			3

**Структура и содержание дисциплины «Анализ качества трудовых процессов»
по направлению подготовки 27.04.02 «Управление качеством» (магистр)
заочная форма обучения, 2022 год набора**

№ n/n	Раздел	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов, и трудоемкость в часах					Виды самостоятельной работы студентов					Формы аттестации	
			Л	П/С	Лаб	СРС	КСР	К.Р.	К.П.	РГР	Доклад	К/р	Э	З
1.	Тема 1.	4	2	2		20								
2.	Тема 2.	4	2	2		20								
3.	Тема 3.	4	1	2		21								
4.	Тема 4.	4	1	2		21								
5.	Тема 5.	4	1	2		21								
6.	Тема 6.	4	1	2		21								
	Форма аттестации	4												3
	Всего часов по дисциплине	144	8	12		124					+	+		3