

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

**ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ**

**Робоча програма
навчальної дисципліни
"ІНФОРМАЦІЙНІ СИСТЕМИ
В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ"
для студентів напряму підготовки
6.030505 "Управління персоналом і економіка праці"
денної форми навчання**

**Харків
ХНЕУ ім. С. Кузнеця
2016**

Затверджено на засіданні кафедри інформаційних систем.
Протокол № 4 від 25.11.2015 р.

Самостійне електронне текстове мережеве видання

Укладачі: Г. О. Плеханова
А. А. Гаврилова

Р 58 **Робоча** програма навчальної дисципліни "Інформаційні системи в управлінні персоналом" для студентів напряму підготовки 6.030505 "Управління персоналом і економіка праці" денної форми навчання : [Електронне видання] / уклад. Г. О. Плеханова, А. А. Гаврилова. – Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2016. – 44 с.

Подано тематичний план навчальної дисципліни, зміст дисципліни за модулями та темами, плани лекцій, лабораторних занять, завдання для самостійної роботи студента, методики активізації процесу навчання, систему поточного та підсумкового контролю знань студентів.

Рекомендовано для студентів напряму підготовки 6.030505 "Управління персоналом і економіка праці" денної форми навчання.

Вступ

Знання, інформація й способи її обробки сьогодні стають вирішальним фактором розвитку суспільства. Автоматизовані інформаційні системи (АІС) надають нові засоби й способи задоволення зростаючих потреб в інформації й знаннях для управління бізнесом і для його розвитку. АІС стали найважливішою складовою частиною сучасного бізнесу й реалізують інноваційні технології управління бізнесом.

Вивчення навчальної дисципліни "Інформаційні системи в управлінні персоналом" дозволяє студентам оволодіти знаннями щодо технологій оброблення інформації в автоматизованих інформаційних системах, набути навички управління персоналом організації на базі сучасних програмних продуктів. Специфіка сучасного ринку праці вимагає від фахівця в області економіки володіння великим набором інструментів ведення бізнесу, до яких, безумовно, належить все різноманіття автоматизованих систем управління підприємством. Саме тому важливо сформувати у майбутніх фахівців з управління персоналом компетенції в галузі функціонування інформаційних систем і технологій та можливостей їх використання у ході управління людськими ресурсами.

Навчальна дисципліна "Інформаційні системи в управлінні персоналом" викладається студентам напряму підготовки "Управління персоналом і економіка праці".

1. Опис навчальної дисципліни

Найменування показників	Галузь знань, напрям підготовки, освітній ступінь	Характеристика навчальної дисципліни (денна форма навчання)
Кількість кредитів – 3	Галузь знань 0305 "Економіка та підприємництво"	Базова
Змістових модулів – 2	Напрямок підготовки 6.030505 "Управління персоналом та економіка праці"	Рік підготовки
		4-й
		Семестр
Загальна кількість годин – 108		7-й
		Лекції
Тижневих годин для денної форми навчання: аудиторних – 3; самостійної роботи студента – 4	Освітній ступінь: бакалавр	16 год
		Лабораторні
		28 год
		Самостійна робота
		64 год
		Вид контролю
		залік

Примітка. Співвідношення кількості годин аудиторних занять до самостійної роботи становить – 68 %.

2. Мета та завдання навчальної дисципліни

Метою навчальної дисципліни є формування системи теоретичних знань і придбання практичних умінь і навичок з питань побудови та функціонування автоматизованих інформаційних систем для управління персоналом підприємств та організацій з використанням сучасних комп'ютерних, телекомунікаційних засобів і розвинених інструментальних засобів.

Завданнями навчальної дисципліни є оволодіння практичними навичками вибору та використання АІС для управління персоналом (HRM-систем), аналіз ринку професійного програмного забезпечення для HR-менеджерів та розроблення моделей бізнес-процесів управління персоналом.

Предмет навчальної дисципліни – інформація підприємств щодо управління персоналом, автоматизовані інформаційні системи управління персоналом.

Важливість питань, які вивчаються в даній навчальній дисципліні, полягає в тому, що майбутнім фахівцям з управління персоналом необхідно: знати концептуальні основи побудови HRM-систем, ідентифікувати, зважено обирати та використовувати в практичній діяльності сучасні інформаційні системи та технології (ІТ) для управління персоналом;

виробити процесне мислення;

набути практичні навички з вирішення задач регламентованого та управлінського обліку персоналу в середовищі автоматизованих інформаційних систем.

У процесі навчання студенти отримують необхідні знання під час проведення аудиторних занять: лекційних та лабораторних. Також велике значення в процесі вивчення та закріплення знань має самостійна робота студентів. Усі ці види занять розроблені відповідно до принципів кредитно-трансферної системи організації навчального процесу.

До вивчення навчальної дисципліни "Інформаційні системи в управлінні персоналом" студент приступає, набувши певні компетентності в галузі інформатики та комп'ютерної техніки та засвоївши фахові дисципліни з управління персоналом та економіки праці. У свою чергу, знання з даної дисципліни забезпечують успішне засвоєння навчальної дисципліни "Менеджмент персоналу", а також виконання курсових та дипломних проектів.

У результаті вивчення навчальної дисципліни "Інформаційні системи в управлінні персоналом" студент повинен:

знати:

сучасний стан автоматизації управління персоналом на базі розвинутих технічних та інструментальних засобів і засобів електронних телекомунікацій;

процеси перетворення даних в інформацію, інформації в знання;

сутність процесного підходу до управління бізнесом;

структуру АІС, склад та характеристики її функціональної та забезпечуючої частин;

класифікацію автоматизованих інформаційних систем для управління підприємством;

функціональність та класифікацію сучасних HRM-систем;

бізнес-процеси управління персоналом як об'єкти автоматизації;

концептуальні основи створення АІС для бізнесу та вимоги до неї;
принципи та підходи до вибору HRM-систем;

ВМІТИ:

реалізовувати раціональні технології автоматизованого вирішення певної задачі з управління персоналом;

обробляти інформацію з кадрового менеджменту в середовищі існуючої автоматизованої інформаційної системи на підприємстві, зокрема: здатність вести кадровий облік та проводити розрахунки заробітної платні, застосовувати на практиці методики кадрового обліку та контролювати стан облікових реєстрів в обліковій системі "1С: Підприємство".

У процесі викладання навчальної дисципліни основна увага приділяється оволодінню студентами професійними **компетентностями**, що наведені в табл. 2.1.

Структуру складових професійних компетентностей та їх формування відповідно до Національної рамки кваліфікацій України наведено в табл. А.1 додатка А.

Таблиця 2.1

Професійні компетентності, які отримують студенти після вивчення навчальної дисципліни

Код компетентності	Назва компетентності	Складові компетентності
ІСвУП 1	Визначати ІС та ІТ, що забезпечать ефективне управління бізнесом	К1. Визначати інформаційні ресурси підприємства та джерела їх формування
		К2. Визначати призначення ІС на підприємстві та напрями їх використання для управління персоналом
		К3. Ідентифікувати класи автоматизованих інформаційних систем
ІСвУП 2	Використовувати АІС для управління персоналом підприємств та організацій	К4. Визначати призначення та функції HRM-систем, ідентифікувати класи HRM-систем
		К5. Ідентифікувати сучасні ІТ для управління персоналом
		К6. Проводити аналіз ринку сучасного ПЗ для управління персоналом
		К7. Здійснювати обґрунтований вибір ПЗ для управління персоналом
		К8. Розробляти моделі бізнес-процесів управління персоналом

Примітка. ІСвУП – Інформаційні системи в управлінні персоналом

3. Програма навчальної дисципліни

Змістовий модуль 1. Основи побудови ІС для управління бізнесом підприємства

Тема 1. Економічна інформація як об'єкт автоматизованого оброблення

1.1. Поняття даних, інформації, знань і їхнє використання в процесі управління бізнесом.

Поняття даних, інформації, знань і їхнє використання в процесі управління бізнесом. Знання як ключовий актив підприємства. Необхідність управління знаннями. Призначення технологій управління знаннями.

1.2. Інформаційні ресурси підприємства, джерела їх формування.

Визначення та склад інформаційних ресурсів підприємства, джерела формування. Процеси управління інформаційними ресурсами підприємства.

1.3. Роль процесів інформатизації при переході до інформаційного суспільства.

Поняття інформаційної культури. Перехід суспільства до інформаційної фази розвитку. Концепція нового типу суспільства – "інформаційного суспільства". Економіка знань як база нового типу суспільства. Суть процесу інформатизації. Роль процесів інформатизації при переході до інформаційного суспільства.

Тема 2. ІС та їхня роль в управлінні персоналом

2.1. Поняття інформаційної системи.

Визначення ІС, предметної області ІС. Місія ІС. Кінцеві користувачі ІС. Інформаційні технології і системи як найважливіший інструмент в забезпеченні стійкого розвитку бізнесу підприємства. Зміна підходів щодо використання ІС на підприємствах. ІС як стратегічне джерело інформації для бізнесу, управління бізнесом та отримання конкурентних переваг на ринку.

2.2. Структура автоматизованої інформаційної системи.

Структура автоматизованої інформаційної системи (АІС) підприємства. Функціональна частина АІС. Функціональні підсистеми АІС.

2.3. Поняття корпоративної інформаційної системи та принципи її побудови.

Поняття корпоративної інформаційної системи (КІС). Основні принципи побудови КІС: єдиний інформаційний простір і комплексна автоматизація процесів управління бізнесом. Принцип інтеграції при створенні КІС.

Тема 3. Класифікація автоматизованих інформаційних систем

3.1. Класифікація ІС відповідно до промислових стандартів

Еволюція стратегічних моделей управління підприємством як концептуальної основи КІС: MRP – MRPII – ERP – CSRP – ERP II. Сутність MRP – методології планування потреб у матеріалах і функціональність MRP-системи. Процеси трансформації MRP-системи в систему планування виробничих ресурсів – MRPII. Функціональність системи класу MRPII. Процеси трансформації системи MRPII в систему планування корпоративних ресурсів ERP. Склад і характеристика модулів ERP-системи. Порівняльна характеристика систем класів MRPII і ERP. Сутність концепції CSRP – планування ресурсів підприємства, синхронізоване зі споживачами. Інтеграція ERP-системи з CRM-системою. Концепція ERP II як модель співпраці компаній у рамках спільної комерції. Об'єднання в системі класу ERP II основних корпоративних додатків: CRM, SRM, SCM-систем, систем бенчмаркінгу, електронної комерції.

3.2. Класифікація ІС за сферою застосування.

Характеристика класу системи організаційного управління. Група вузькоспеціалізованих ІС. Комплексні багатофункціональні ІС. Характеристика класу систем підтримки прийняття рішень (СППР). Характеристика класу експертних систем (ЕС). Характеристика класу систем електронного документообігу (СЕД) та систем класу WorkFlow. Приклади та функціональність систем різних класів.

Змістовий модуль 2. Використання ІС та технологій для управління персоналом

Тема 4. Поняття, призначення та функціональність HRM-систем

4.1. Поняття та призначення HRM-систем.

Призначення й особливості HRM-систем. Передумови для впровадження HRM-системи. Економічний ефект від автоматизації процесів управління персоналом.

4.2. Класифікація автоматизованих систем управління персоналом.

Класифікація HRM-систем по рівнях автоматизації. Три рівні систем автоматизації управління персоналом компанії. Призначення та приклади систем різних класів.

4.3. Функціональність HRM-систем.

Функціональність систем автоматизації управління персоналом компанії на кожному з рівнів управління. Типові функціональні модулі HRM-системи.

Користувальницький, стратегічний і операційний рівні HRM-систем (згідно з підходом дослідницької групи Forrester Research). Ключові напрями технологічного розвитку HRM-систем. Концепція інформаційного самообслуговування персоналу.

Тема 5. Сучасні інформаційні технології в управлінні персоналом

5.1. Загальна характеристика розвитку та використання інформаційних технологій в управлінні сучасним бізнесом.

Суть поняття "інформаційна технологія" (ІТ) та класифікація ІТ. Використання інформаційних технологій для підвищення ефективності процесу управління.

Загальна характеристика розвитку та впровадження в процеси управління бізнесом сучасних мобільних технологій, інтернет-технологій, хмарних технологій, технологій Business Intelligence та систем інтелектуальної підтримки бізнесу, технологій соціальних медіа, технологій управління знаннями.

5.2. Аналітичні технології для управління сучасним бізнесом.

OLAP-технології (OnLine Analytical Processing). Поняття сховищ даних (Data Warehouse). Технології Data Mining (добування знань). Приклади використання технологій Data Mining для обробки структурованих та неструктурованих даних.

5.3. Технології управління знаннями підприємства.

Система управління знаннями підприємства. Ключові технології системи управління знаннями (згідно Gartner Group). Системи управління контентом (Enterprise Content Management) Поняття бази знань. Корпоративні портали знань. Wiki-технології. Технологія побудови ментальних карт (Mind Map).

5.4. Організація корпоративного інформаційного порталу, порталу знань, HR-порталу підприємства.

Поняття інтрамережі та екстрамережі. Поняття корпоративного інформаційного портала, призначення, функціональність. Корпоративний інформаційний портал як базовий інструмент інтеграції розрізнених бізнес-додатків, що автоматизують конкретні задачі в окремих сегментах бізнесу. Структура типового корпоративного інформаційного портала, характеристика його функціональних компонентів.

Поняття порталу знань: призначення, функціональність.

Переваги для бізнесу від впровадження корпоративного інформаційного портала та порталу знань.

5.5. Використання мобільних технологій у бізнесі.

Використання мобільних технологій у бізнесі. Приклади мобільних бізнес-додатків. Мобільна комерція (m-Commerce). Мобільні продажі. Мобільний маркетинг. Мобільні платежі. Мобільний банкінг.

5.6. Технології "хмарні обчислювання" для підприємств малого та середнього бізнесу.

Технології "хмарні обчислювання" для підприємств малого та середнього бізнесу. Моделі розгортання "хмар". Моделі обслуговування "хмар". Переваги та недоліки хмарних обчислень. Хмарні сховища даних. Хмарні редактори документів.

Тема 6. Ринок програмного забезпечення для управління персоналом

6.1. Ринок програмного забезпечення для управління персоналом.

Сучасний стан ринку програм автоматизації управління персоналом. Характеристика українського і світового ринку програмного забезпечення для управління персоналом. Функціональні можливості систем, представлених на українському ринку.

Функціональність контуру управління персоналом у системі Галактика ERP. Функціональність бухгалтерських програм, створених на платформі "1С: Предприятие 8".

Системи автоматизації корпоративного навчання.

Біометричні системи обліку робочого часу.

6.2. Використання мобільних програмних додатків для управління персоналом.

Приклади та функціональність мобільних програмних додатків для управління персоналом.

6.3. Використання хмарних технологій для управління персоналом.

Приклади та функціональність хмарних програмних додатків для управління персоналом.

Тема 7. Проектування, вибір та впровадження HRM-систем

7.1. Процесний підхід до управління бізнесом.

Сутність процесного підходу до управління бізнесом. Поняття бізнес-процесу. Бізнес-процес як об'єкт процесного управління та об'єкт автоматизації. Суть ключових термінів процесного управління: бізнес-процес, продукт бізнес-процесу, власник бізнес-процесу. Виділення бізнес-процесів

і їхнє моделювання. Створення моделі бізнес-процесів. Стадії моделювання бізнес-процесів і відповідні їм типи моделей: "Як є" ("As-Is"); "Як буде" ("To-Be").

7.2. Життєвий цикл ІС.

Способи створення програмного забезпечення для підприємств: коробочне програмне забезпечення, тиражний продукт з доробкою та програмне забезпечення на замовлення.

Поняття життєвого циклу інформаційних систем.

Стадії та етапи життєвого циклу інформаційних систем.

7.3. Роль замовника в створенні ІС підприємства.

Склад команди замовника програмного забезпечення та склад команди розробника. Роль та функції замовника в створенні інформаційної системи підприємства.

7.4. Критерії і методи вибору HRM-систем.

Критерії вибору HRM-систем. Типові помилки в процесі вибору ІС.

Вимоги до ІС: розвинута функціональність, відкритість, інтегрованість, масштабованість, ефективність.

Показники загальної вартості володіння ІС та повернення на інвестиції. Поняття скритих затрат на підтримку та обслуговування інформаційної системи.

Тема 8. Сучасні підходи до автоматизації бізнес-процесів управління персоналом

8.1. Автоматизація управління процесом найму.

Особливості автоматизації бізнес-процесів пошуку і підбору персоналу.

8.2. Автоматизація управління ефективністю і "талантами".

Особливості автоматизації бізнес-процесів оцінки персоналу. Методи оцінки праці. Особливості автоматизації бізнес-процесів управління кадровим резервом. Особливості автоматизації бізнес-процесів планування кар'єри.

8.3. Автоматизація задач інформаційного самообслуговування персоналу.

Особливості автоматизації бізнес-процесів інформаційного самообслуговування співробітників і управлінців.

4. Структура навчальної дисципліни

Із самого початку вивчення навчальної дисципліни кожен студент має бути ознайомлений як з програмою дисципліни і формами організації навчання, так і зі структурою, змістом та обсягом кожного з її навчальних модулів, а також з усіма видами контролю та методикою оцінювання знань.

Тематичний план дисципліни "Інформаційні системи в управлінні персоналом" складається з двох модулів, кожний з яких об'єднує в собі відносно окремий самостійний блок дисципліни, який логічно пов'язує кілька навчальних елементів дисципліни за змістом та взаємозв'язками. (табл. 4.1).

Таблиця 4.1

Структура залікового кредиту навчальної дисципліни

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин			
	Усього	Лекції	Лабораторні заняття	Самостійна робота (підготовка до занять)
1	2	3	4	5
Змістовий модуль 1				
Основи побудови ІС для управління бізнесом підприємства				
<i>Тема 1.</i> Економічна інформація як об'єкт автоматизованого оброблення	10	2	2	6
<i>Тема 2.</i> ІС та їхня роль в управлінні персоналом	15	2	4	9
<i>Тема 3.</i> Класифікація автоматизованих інформаційних систем	15	2	4	9
Разом за модулем 1	40	6	10	24
Змістовий модуль 2				
Використання ІС та технологій для управління персоналом				
<i>Тема 4.</i> Поняття, призначення та функціональність HRM-систем	15	2	4	9
<i>Тема 5.</i> Сучасні інформаційні технології в управлінні персоналом	15	2	4	9
<i>Тема 6.</i> Ринок програмного забезпечення для управління персоналом	15	2	4	9

1	2	3	4	5
Тема 7. Проектування, вибір та впровадження HRM-систем	14	2	4	8
Тема 8. Сучасні підходи до автоматизації бізнес-процесів управління персоналом	9	2	2	5
Разом за модулем 2	68	10	18	40
Усього годин за дисципліною	108	16	28	64

5. Теми лабораторних занять

Лабораторне заняття – це організаційна форма навчального заняття, на якому студенти під керівництвом викладача формують уміння й навички з практичного застосування основних теоретичних положень навчальної дисципліни шляхом виконання завдань для лабораторних робіт.

Лабораторні заняття проводяться в комп'ютерних аудиторіях. На кожному лабораторному занятті викладач оцінює підготовку студентів до заняття, вміння застосовувати інформаційні технології для управління персоналом. Підсумкові оцінки за кожне лабораторне заняття вносяться у електронний журнал. Отримані студентом оцінки за окремі лабораторні заняття враховуються при виставленні поточної модульної (практичний модульний контроль) оцінки з даної навчальної дисципліни.

Метою лабораторних робіт є формування у студентів практичних навичок з вирішення задач регламентованого та управлінського обліку персоналу в середовищі автоматизованих інформаційних систем (на прикладі програмного комплексу "1С: Підприємство").

Завдання лабораторного практикуму полягають у формуванні у студентів компетентностей щодо оброблення інформації з кадрового менеджменту в середовищі програмного комплексу "1С: Підприємство", зокрема:

здатність відображати штатну структуру організації та формувати кадрові накази;

здатність до кадрового планування;

здатність до ведення регламентованого та управлінського обліку персоналу;

здатність проводити розрахунки заробітної платні;

здатність контролювати стан облікових реєстрів у системі "1С: Підприємство" та формувати звіти щодо кадрового менеджменту.

Лабораторні роботи виконуються в середовищі програмного комплексу "1С: Підприємство 8.2. Управління виробничим підприємством для України".

Перелік тем лабораторних занять наведено в табл. 5.1.

Таблиця 5.1

Перелік тем лабораторних занять

Назва змістового модуля	Теми лабораторних занять	Кількість годин	Література
Змістовий модуль 1	<i>Лабораторна робота 1.</i> Реєстрація організації в системі "1С: Підприємство 8.2". Налаштування основних параметрів системи	4	Основна: [4]. Додаткова: [7; 8; 12; 14]
	<i>Лабораторна робота 2.</i> Створення штатного розкладу в системі "1С: Підприємство 8.2". Прийом на роботу в організацію	4	
	<i>Лабораторна робота 3.</i> Підбір персоналу в системі "1С: Підприємство 8.2"	2	
Змістовий модуль 2	<i>Лабораторна робота 4.</i> Кадрове планування в системі "1С: Підприємство 8.2"	2	Основна: [4]. Додаткова: [6; 7; 8; 12; 14]
	<i>Лабораторна робота 5.</i> Набір персоналу в системі "1С: Підприємство 8.2"	2	
	<i>Лабораторна робота 6.</i> Планування зайнятості персоналу в системі "1С: Підприємство 8.2"	2	
	<i>Лабораторна робота 7.</i> Планування та відстеження проходження навчання персоналу в системі "1С: Підприємство 8.2"	2	
	<i>Лабораторна робота 8.</i> Нарахування та виплата заробітної плати в системі "1С: Підприємство 8.2"	4	
	<i>Лабораторна робота 9.</i> Відображення кадрових змін у системі "1С: Підприємство 8.2"	4	
	Комплексна практична контрольна робота за тематикою лабораторних робіт	2	
Усього годин		28	

Приклад типового завдання на лабораторну роботу (на прикладі лабораторної роботи 2)

Завдання 1

Створити посади організації: директор, головний бухгалтер, начальник цеху. Створити графіки робіт: п'ятиденка, шестиденка, виробничий. Ввести і зберегти інформацію про фізичних осіб.

Завдання 2

Сформувати штатний розклад організації та внести до нього зміни.

Завдання 3

Провести прийом на роботу на раніше створені посади організації в регламентованому та управлінському обліку відповідно до табл. 5.2.

Таблиця 5.2

Співробітники організації

№	ПІБ	Посада	Графік
1	Марков Сергій Борисович	директор	п'ятиденка 40
2	Горбатенко Олена Олександрівна	головний бухгалтер	п'ятиденка 40
3	Нікітін Віктор Павлович	начальник цеха 1	п'ятиденка 40
4	Степанов Олексій Вікторович	начальник цеха 2	п'ятиденка 40
5	Іванов Володимир Іванович	технолог	шестиденка 40
6	Шевченко Андрій Борисович	диспетчер	шестиденка 40
7	Петров Дмитро Іванович	електрик	виробничий
8	Борисенко Роман Сергійович	робочий	виробничий

6. Самостійна робота студентів

6.1. Основні форми самостійної роботи студентів

Самостійна робота є основною формою оволодіння студентом навчальним матеріалом у вільний від обов'язкових навчальних занять час за розкладом.

Основні форми самостійної роботи, які пропонуються студентам:

1. Вивчення лекційного матеріалу.
2. Вивчення окремих тем або питань, що передбачені для самостійного опрацювання.

3. Вивчення основних термінів та понять за темами дисципліни.
 4. Підготовка до лабораторних занять.
 5. Контрольна перевірка кожним студентом знань за питаннями для самодіагностики.
 6. Підготовка до проміжного та підсумкового модульного контролю.
 7. Систематика вивченого матеріалу перед іспитом.
 8. Виконання індивідуального завдання.
 9. Оформлення звітів з лабораторних робіт.
 10. Робота з опрацювання та вивчення рекомендованої літератури.
- Основні види самостійної роботи, які запропоновані студентам для засвоєння теоретичних знань з навчальної дисципліни, наведені в табл. 6.1.

Таблиця 6.1

Завдання для самостійної роботи студентів та форми її контролю

Назва теми	Зміст самостійної роботи студентів	Кількість годин	Форми контролю СРС	Література
1	2	3	4	5
Змістовий модуль 1				
Основи побудови ІС для управління бізнесом підприємства				
<i>Тема 1.</i> Економічна інформація як об'єкт автоматизованого оброблення	Пошук, підбір та огляд літературних джерел за заданою тематикою. Ознайомлення з інтерфейсом та функціональністю ПП "1С: Підприємство 8.УПП" та визначення завдання на лабораторний практикум. Виконання завдання щодо налаштування системи "1С: Предприятие 8.2"	6	Презентація результатів	Основна: [1 – 5]; додаткова: [9; 11; 13; 15]
<i>Тема 2.</i> ІС та їхня роль в управлінні персоналом	Виконання завдання щодо регламентованого та управлінського обліку кадрів. Виконання завдання щодо автоматизації процесів підготовки штатного розкладу	9	Презентація результатів	Основна: [1 – 5]; додаткова: [9; 11; 13; 15]

Продовження табл. 6.1

1	2	3	4	5
Тема 3. Класифікація автоматизованих інформаційних систем	Виконання кейсу за темою "Класифікація автоматизованих інформаційних систем". Виконання завдання щодо автоматизації бізнес-процесів підбору персоналу та прийому на роботу в організацію. Підготовка до практичної контрольної роботи із захисту лабораторних робіт	9	Практична контрольна робота із захисту лабораторних робіт. Перевірка кейсу	Основна: [1 – 4]; додаткова: [9; 11; 13; 15]
Усього за змістовим модулем 1		24		
Змістовий модуль 2				
Використання ІС та технологій для управління персоналом				
Тема 4. Поняття, призначення та функціональність HRM-систем	Виконання кейсу за темою "Класифікація та функціональність HRM-систем". Виконання завдання щодо автоматизації кадрового планування та набору персоналу	9	Перевірка кейсу	Основна: [3 – 5]; додаткова: [10]
Тема 5. Сучасні інформаційні технології в управлінні персоналом	Виконання завдань щодо автоматизації планування та відстеження зайнятості персоналу. Виконання завдання щодо автоматизації бізнес-процесів управління навчанням персоналу. Підготовка до практичної контрольної роботи із захисту лабораторних робіт	9	Практична контрольна робота із захисту лабораторних робіт	Основна: [1– 5]; додаткова: [9; 11; 13; 15]
Тема 6. Ринок програмного забезпечення для управління персоналом	Виконання завдань щодо автоматизації бізнес-процесів нарахування та виплати заробітної плати. Виконання позааудиторної компетентно-орієнтованої контрольної роботи на тему "Ринок програмного забезпечення для управління персоналом"	9	Перевірка позааудиторної компетентно-орієнтованої контрольної роботи	Основна: [3 – 5]; додаткова: [10].

1	2	3	4	5
<i>Тема 7.</i> Проектування, вибір та впровадження HRM-систем	Виконання завдання щодо автоматизації відображення кадрових змін. Виконання позааудиторної компетентно-орієнтованої контрольної роботи на тему "Проектування, вибір та впровадження HRM-систем". Підготовка до практичної контрольної роботи із захисту лабораторних робіт	8	Перевірка позааудиторної компетентно-орієнтованої контрольної роботи. Практична контрольна робота із захисту лабораторних робіт	Основна: [1; 2; 4; 5]; додаткова: [10; 13]
<i>Тема 8.</i> Сучасні підходи до автоматизації бізнес-процесів управління персоналом	Підготовка до комплексної практичної контрольної роботи із захисту лабораторних робіт. Підготовка до експрес-опитування за матеріалами лекцій	5	Практична контрольна робота із захисту лабораторних робіт. Експрес-опитування за матеріалами лекцій	Основна: [3 – 5]; додаткова: [10]
Усього за змістовим модулем 2		40		
Усього за дисципліною		64		

6.2. Контрольні запитання для самодіагностики

Тема 1. Економічна інформація як об'єкт автоматизованого оброблення

1. Проаналізуйте, чому управління бізнесом в сучасних умовах ґрунтується на інформації та знаннях. Зіставити поняття "інформація" і "знання".
2. Проаналізуйте, чому на даному етапі інформація й знання і способи їхньої обробки становлять основу розвитку бізнесу та стають вирішальними фактором розвитку суспільства?
3. Охарактеризуйте поняття "дані" у контексті прийняття управлінських рішень.
4. Охарактеризуйте поняття "інформація", "знання" у контексті прийняття управлінських рішень.
5. Сформулюйте концепцію інформаційного суспільства.

6. Чому Україна починає будувати суспільство по моделі "інформаційне суспільство"?
7. Що означає "Економіка знань"? Чому новий тип суспільства базується на економіці знань?
8. Поясніть зміст терміна "інформаційна культура".
9. Дайте визначення процесу інформатизації суспільства.
10. Наведіть поняття інформатизації бізнесу. Які зміни в організацію ведення бізнесу вносить інформатизація бізнесу?
11. Які джерела виступають в якості постачальників інформації для вироблення і прийняття рішень щодо управління бізнесом?
12. Охарактеризуйте інформаційний ресурс підприємства як економічну категорію.
13. Дайте визначення інформаційних ресурсів підприємства.
14. Наведіть приклади джерел інформаційних ресурсів підприємства.
15. Проаналізуйте, чому процеси використання інформаційних ресурсів є головними в підвищенні ефективності управління бізнесом.
16. Сформулюйте мету управління інформаційними ресурсами.

Тема 2. ІС та їхня роль в управлінні персоналом

1. Поняття, мета, призначення ІС.
2. Дайте визначення предметної області ІС.
3. Охарактеризуйте поняття "єдиний інформаційний простір".
4. Проаналізуйте, як змінилася концепція використання ІС у процесі їх розвитку?
5. Проаналізуйте, як змінювалися види ІС і мета їх використання?
6. Проаналізуйте етапи процесу перетворення ІС в стратегічний ресурс для бізнесу й управління ним.
7. Сформулюйте поняття процесу інформатизації бізнесу.
8. Які цілі бізнесу досягаються завдяки інформатизації бізнесу?
9. Для чого потрібні ІТ та ІС бізнесу?
10. Пояснити, чому мета ІС повинна відповідати меті бізнесу?
11. Сформулюйте розгорнуту відповідь на питання: "Яка ІС потрібна сучасному бізнесу?"
12. Чому процес автоматизації управління бізнесом не закінчується ніколи?
13. Поясніть, як розвинута сучасна ІС сприяє формуванню нового стилю управління на підприємстві. В чому проявляється новизна стилю управління?

14. Охарактеризуйте практичні позитивні аспекти безпаперової технології процесу управління бізнесом.

15. Розкрийте сутність принципу модульності побудови ІС. Які переваги ІС досягаються завдяки модульній її побудові?

16. Розкрийте поняття єдиного інформаційного простору підприємства реалізованого в ІС.

17. Охарактеризуйте структуру АІС.

18. Які функціональні компоненти виділяють у структурі АІС?

Тема 3. Класифікація автоматизованих інформаційних систем

1. Які класи АІС виділяють за сферою застосування?

2. Охарактеризуйте клас АІС організаційного управління.

3. Охарактеризуйте групу вузькоспеціалізованих ІС. Які їхні переваги?

4. Охарактеризуйте групу корпоративних ІС.

5. Охарактеризуйте клас ІС – СППР. Які характерні риси СППР?

6. Наведіть приклади СППР.

7. Охарактеризуйте клас ІС – експертні системи.

8. Дайте визначення бази знань в експертній системі.

9. Охарактеризуйте клас ІС – системи електронного документообігу.

Охарактеризуйте призначення систем класу СЕД та WorkFlow.

10. Розкрийте суть технології WorkFlow.

11. Наведіть основні функції СЕД.

12. Охарактеризуйте сутність процесу еволюції систем планування ресурсів.

13. Охарактеризуйте MRP-систему: головна задача, мета, функціональність.

14. Проаналізуйте процес планування потреб в матеріальних ресурсах у відповідності з MRP-методологією.

15. Охарактеризуйте систему MRP II: головна задача, мета, функціональність.

16. Проаналізуйте процес трансформації системи MRP II в систему ERP.

17. Охарактеризуйте систему ERP: головна задача, мета, функціональність.

18. Порівняйте характеристики систем MRP II та ERP: сфера застосування, охоплення автоматизацією процесів планування, ступінь охоплення автоматизацією функцій управління.

19. Охарактеризуйте систему CSRP: головна задача, мета, функціональність.

20. Охарактеризуйте систему ERP II та її складові бізнес-додатки.

21. Поняття, мета, призначення та функціональність CRM-системи.

22. Яке призначення інформації про історію взаємовідносин з клієнтом в CRM-системі?

Тема 4. Поняття, призначення та функціональність HRM-систем

1. Охарактеризуйте HRM-систему: головна задача, мета, призначення.

2. Які бізнес-цілі досягаються при впровадженні систем управління персоналом?

3. Дайте визначення поняття лояльності співробітників до підприємства. Як сучасні HRM-системи допомагають в підвищенні лояльності співробітників?

4. Проаналізуйте еволюцію HRM-систем. Які тенденції намітилися в цей час?

5. Класифікація HRM-систем та порівняльна характеристика АІС управління персоналом різних класів.

6. Охарактеризуйте функціональність HRM-систем.

7. Поясніть різницю між користувальницьким, стратегічним і операційним рівнями HRM-систем.

8. Призначення та особливості функціонування центру взаємодії із співробітниками (Employee communications).

9. Яка роль приділяється Інтернет-технологіям у реалізації нових ефективних моделей бізнесу й моделей бізнес-спілкування (на прикладі концепції інформаційного самообслуговування співробітників і управлінців)?

Тема 5. Сучасні інформаційні технології в управлінні персоналом

1. Наведіть поняття "інформаційні технології".

2. Які зміни в управлінні бізнесом несуть інформаційно-комунікаційні технології?

3. Охарактеризуйте призначення інтрамережі й екстрамережі. Хто є їх користувачами?

4. Яка роль приділяється Інтернет-технологіям у реалізації нових ефективних моделей бізнесу й моделей бізнес-спілкування?

5. Розкрийте поняття Business Intelligence. Які бізнес-процеси автоматизуються в системі Business Intelligence?

6. Охарактеризуйте ІТ для бізнес-аналізу.
7. Наведіть суть поняття Business Intelligence (BI).
8. Охарактеризуйте аналітичні інструменти OLAP.
9. Проаналізуйте переваги ІС, заснованої на технологіях управління знаннями.
10. Яка різниця між поняттями: корпоративний Web-сайт підприємства, корпоративний інформаційний портал та портал знань?
11. Сформулюйте концепцію корпоративного інформаційного порталу. Поясніть призначення корпоративного інформаційного порталу як базового інструмента інтеграції бізнес-додатків, різних програмних продуктів.
12. Охарактеризуйте функціональність корпоративного інформаційного порталу.
13. Проаналізуйте структуру типового корпоративного інформаційного порталу.
14. Охарактеризуйте функціональність HR-порталу підприємства.
15. Яка роль та призначення корпоративного порталу знань?
16. Сформулюйте поняття "база знань", проаналізуйте, які вона дає переваги при виробленні бізнес-рішень.
17. Охарактеризуйте сучасні аналітичні технології (Business Intelligence) та їх призначення.
18. Охарактеризуйте технологію сховища даних для накопичення бізнес-інформації та її подальшої обробки.
19. Охарактеризуйте мобільні технології: їх головна задача; ІТ-інструменти, які використовуються, приклади використання в бізнесі.
20. Розкрийте суть технологій "хмарні обчислювання".
21. Які переваги технологій "хмарні обчислювання" для підприємств малого і середнього бізнесу.

Тема 6. Ринок програмного забезпечення для управління персоналом

1. Охарактеризуйте ринок вітчизняного програмного забезпечення для автоматизації управління персоналом.
2. Охарактеризуйте ринок зарубіжного програмного забезпечення для автоматизації управління персоналом.
3. Які намітились основні тенденції ринку програмних продуктів для управління персоналом?
4. Проаналізуйте, яке місце займають модулі з управління персоналом в ERP-системах.

5. Охарактеризуйте можливості кадрового обліку в системі "1С: Підприємство 8.0. Зарплата та управління персоналом".

6. Проаналізуйте функціонал системи БОСС-Кадровик. До якого класу HRM-систем його можна віднести (класифікація HRM-систем за рівнями автоматизації)?

7. Мобільні додатки для автоматизації управління персоналом. Функціональність та призначення.

8. Наведіть приклади хмарних програмних продуктів для управління персоналом.

Тема 7. Проектування, вибір та впровадження HRM-систем

1. Охарактеризуйте бізнес-процес як об'єкт автоматизації.

2. Наведіть приклади бізнес-процесів управління персоналом.

3. Розкрийте суть процесного управління підприємством.

4. Перелічіть ключові терміни процесного управління і дайте їхнє визначення.

5. Які цілі створення моделі бізнес-процесів?

6. Охарактеризуйте тип моделі бізнес-процесів "Як є" ("As-Is")

7. Охарактеризуйте тип моделі бізнес-процесів "Як буде" ("To-Be").

8. Сформулюйте переваги процесного підходу.

9. Принципи та проблеми впровадження АІС управління персоналом.

10. Чому керівники бізнесу повинні ставитися до впровадження ІС як до бізнес-проекту, а не ІТ-проекту?

11. Охарактеризуйте вимоги інтегрованості щодо побудови ІС.

12. Охарактеризуйте вимогу масштабованості щодо ІС.

13. Охарактеризуйте вимогу ефективності щодо ІС.

14. Охарактеризуйте вимогу відкритості щодо ІС.

15. Охарактеризуйте вимогу щодо ІС "Розвинута (широка) функціональність".

Тема 8. Сучасні підходи до автоматизації бізнес-процесів управління персоналом

1. Охарактеризуйте принципи автоматизації процесів управління ефективністю персоналу.

2. Охарактеризуйте методику підбору персоналу з використанням сучасних інформаційних технологій.

3. Охарактеризуйте методику ділової оцінки персоналу з використанням сучасних інформаційних технологій.

4. Охарактеризуйте методику оцінки й атестації персоналу з використанням сучасних інформаційних технологій.

5. Охарактеризуйте методику обліку оплати праці персоналу з використанням сучасних інформаційних технологій.

6. Охарактеризуйте методику організації навчання та підвищення кваліфікації персоналу з використанням сучасних інформаційних технологій.

7. Охарактеризуйте методику управління кадровим резервом з використанням сучасних інформаційних технологій.

8. Охарактеризуйте методику планування роботи з персоналом з використанням сучасних інформаційних технологій.

9. Охарактеризуйте методику реалізації бізнес-процесів управління персоналом на базі інформаційних сервісів (концепція інформаційного самообслуговування). Проаналізуйте переваги та недоліки даної концепції.

7. Індивідуально-консультативна робота

Індивідуально-консультативна робота здійснюється за графіком, в якому визначаються види навчальної роботи та час проведення.

Формами індивідуально-консультативної роботи з даної дисципліни є: індивідуальні заняття, консультації, перевірка виконання індивідуальних завдань, перевірка та захист лабораторних завдань, що винесені на поточний контроль тощо.

З *теоретичної частини* дисципліни індивідуально-консультативна робота проводиться у вигляді:

1) індивідуальних консультацій, на яких студент отримує відповідь від викладача на конкретні запитання або пояснення певних теоретичних положень чи аспектів їх практичного застосування;

2) групових консультацій, на яких викладач розглядає типові приклади з практики впровадження нових методів та технологій автоматизації управління бізнесом.

З *практичної частини* дисципліни індивідуально-консультативна робота проводиться у вигляді:

1) індивідуальних консультацій, на яких викладач розглядає лабораторні завдання, стосовно яких виникли запитання у студента;

2) групових консультацій, на яких викладач розглядає практичні ситуації, які потребують колективного обговорення.

Для комплексної оцінки засвоєння програмного матеріалу дисципліни індивідуально-консультативна робота проводиться у вигляді:

- 1) захисту студентом підготовлених позааудиторних компетентнісно-орієнтованих завдань;
- 2) презентації результатів самостійної роботи.

8. Методи навчання

При викладанні навчальної дисципліни "Інформаційні системи в управлінні персоналом" для активізації навчально-пізнавальної діяльності студентів передбачено застосування таких навчальних технологій, як: проблемні лекції, презентації, кейси, комп'ютерні симуляції (табл. 8.1).

Таблиця 8.1

Використання навчальних технологій для активізації процесу навчання

Методики активізації процесу навчання	Практичне застосування навчальних технологій
Тема 1	Проблемна лекція з питання: "Побудова інформаційного суспільства, що ґрунтується на економіці знань"
Тема 2	Проблемна лекція з питання: "Яка ІС потрібна сучасному бізнесу? Як сучасна розвинута ІС сприяє формуванню нового стилю управління на підприємстві?"
Тема 3	Виконання кейсу за темою "Класифікація автоматизованих інформаційних систем"
Тема 4	Виконання кейсу за темою "Поняття, призначення та функціональність HRM-систем"
Тема 5	Проблемна лекція з питань: "Використання технологій інтранет і екстранет для поліпшення бізнес-процесів на підприємстві для обміну діловою інформацією з партнерами по бізнесу"
Тема 6	Презентації результатів дослідження ринку програмного забезпечення для автоматизації задач управління персоналом (у формі Mind Map)
Тема 7	Використання комп'ютерної симуляції "Вибір комплексної системи автоматизації підприємства"
Тема 8	Презентації розроблених моделей бізнес-процесів управління персоналом

Лекції проблемного характеру – передбачають поряд із розглядом основного лекційного матеріалу встановлення та розгляд кола проблемних питань дискусійного характеру, які недостатньо розроблені в науці й мають

актуальне значення для теорії та практики. Лекції проблемного характеру відрізняються поглибленою аргументацією матеріалу, що викладається. Вони сприяють формуванню у студентів самостійного творчого мислення, прищеплюють їм пізнавальні навички. Студенти стають учасниками наукового пошуку та вирішення проблемних ситуацій.

Кейси – метод розв'язання реальних практичних ситуацій, що передбачає надання можливості студентам зануритися у середовище реального бізнесу, висловити свої думки та розробити управлінське рішення.

Презентації – виступи перед аудиторією, що використовуються для представлення певних досягнень, результатів роботи групи звіту про виконання індивідуальних завдань, проектних робіт. Презентації можуть бути як індивідуальними, наприклад виступ одного слухача, так і колективними, тобто виступи двох та більше слухачів.

Комп'ютерна симуляція (гра) – це метод навчання, що спирається на використання спеціальних комп'ютерних програм, за допомогою яких можливе віртуальне моделювання бізнес-процесу. Студенти можуть змінювати параметри й дані, приймати рішення та аналізувати наслідки таких рішень. Метою використання даного методу є розвиток системного мислення студентів, їх здібностей до планування, формування вмінь розпізнавати й аналізувати проблеми, порівнювати й оцінювати альтернативи, приймати оптимальні рішення й діяти в умовах обмеженого часу.

9. Методи контролю

У процесі навчання студенти отримують необхідні знання щодо впровадження інформаційних систем та технологій в управління бізнесом під час лекційних занять та виконуючи лабораторні завдання.

Система оцінювання знань, вмінь та навичок студентів враховує види занять, які згідно з програмою навчальної дисципліни "Інформаційні системи в управлінні персоналом" передбачають лекційні, лабораторні заняття, а також індивідуальну та самостійну роботу. Оцінювання проводиться за 100-бальною шкалою.

Перевірка та оцінювання знань студентів може проводитись у формі таких контрольних заходів:

поточний контроль, що здійснюється протягом семестру під час проведення лекційних та лабораторних занять і оцінюється сумою набраних балів;

модульний контроль, що проводиться з урахуванням поточного контролю за відповідний змістовий модуль. Модульна оцінка складається з накопичених студентом балів протягом вивчення матеріалу з логічно завершеної частини дисципліни – змістового модуля.

Студента слід вважати атестованим, якщо сума балів, одержаних протягом семестру (тобто сума балів, отриманих за два змістових модуля) дорівнює або перевищує 60. Максимальна сума – 100 балів.

Порядок поточного оцінювання знань студентів

Поточний контроль з даної навчальної дисципліни проводиться в таких формах:

активна робота на лабораторних заняттях;

практична контрольна робота із захисту лабораторних робіт;

виконання кейсу;

виконання позааудиторної компетентно-орієнтованої контрольної роботи;

експрес-опитування.

Поточне оцінювання знань здійснюється під час проведення лабораторних та лекційних занять і має на меті перевірку рівня підготовленості студента до виконання конкретної роботи. Об'єктами поточного контролю є:

1) систематичність, активність та результативність роботи студента протягом семестру над вивченням програмного матеріалу дисципліни; відвідування занять;

2) виконання завдань для самостійного опрацювання;

3) рівень виконання модульного контрольного завдання.

Контроль систематичного виконання самостійної роботи та активності на лабораторних заняттях

Оцінювання проводиться за такими критеріями:

1) розуміння, ступінь засвоєння теорії та методології проблем, що розглядаються;

2) ступінь засвоєння фактичного матеріалу навчальної дисципліни;

3) ознайомлення з рекомендованою літературою та інтернет-джерелами з питань, що розглядаються;

4) уміння поєднувати теорію з практикою при розв'язанні кейсів, при розробленні моделей бізнес-процесів, при проведенні аналізу ринку програмного забезпечення, при виконанні лабораторних завдань;

5) логіка, структура, стиль викладу матеріалу в письмових роботах і при виступах в аудиторії, вміння обґрунтовувати свої відповіді, здійснювати узагальнення інформації та робити висновки.

Максимальний бал (із передбачених балів у технологічній карті) ставиться за умови відповідності звіту з виконаного лабораторного завдання студента та його усної відповіді при захисті завдання усім п'ятьом зазначеним критеріям. Відсутність тієї або іншої складової знижує оцінку на відповідну кількість балів.

При оцінюванні лабораторних завдань увага також приділяється якості, самостійності та своєчасності здачі виконаних завдань викладачу (згідно з графіком навчального процесу).

Зразок завдання для позааудиторної компетентно-орієнтованої контрольної роботи

Опишіть систему електронного документообігу (СЕД) за такою схемою (розподіл варіантів завдань з назвами конкретних СЕД здійснює викладач):

1. Коротко охарактеризуйте всі основні функціональні можливості системи.
2. Що становить оброблюваний "електронний документ" у даній СЕД?
3. Які статуси документів можна встановлювати в даній СЕД?
4. Опишіть, як працює механізм маршрутизації документів у даній СЕД.
5. Опишіть, як працює механізм електронного цифрового підпису при роботі з даною СЕД.
6. Опишіть, як дана СЕД допомагає управляти персоналом.
7. Чи є у даній СЕД функціональність, яка може допомогти в організації контролю виконання доручень. Якщо так, то опишіть цю функціональність.
8. Чи є у даній СЕД функціональність, яка дозволяє управляти корпоративними знаннями? Якщо так, то опишіть, як дана СЕД може допомогти в управлінні знаннями компанії.

Критерії оцінювання позааудиторної контрольної роботи

У цілому виконана позааудиторна компетентно-орієнтована контрольна робота оцінюється у балах за 8-бальною шкалою.

Для оцінки рівня виконання завдань студентами використовуються такі критерії. При виконанні контрольної роботи студент повинен виконати 8-ми пунктів завдання. За повністю правильне виконання 8-ми пунктів

студент отримує 8 балів. При цьому за кожен пункт студент може отримати від 0 до 1 бала:

1 бал – за повністю правильно виконаний пункт завдання;

0,5 бала – якщо пункт завдання виконаний з помилками;

0 балів – якщо пункт завдання не виконаний взагалі.

Зразок завдання для практичної контрольної роботи

Мета контрольної роботи – перевірити вміння студентів автоматизовано вирішувати завдання кадрового обліку в середовищі системи "1С: Управління виробничим підприємством 8.2". В процесі виконання завдання використовується програмний продукт "1С: Управління виробничим підприємством 8.2".

1. Створити в середовищі програмного комплексу "1С: УВП 8" організацію з такими реквізитами:

назва – ТОВ "Атлант"; префікс номеру – АТ; дата реєстрації 01.01.16.

2. Створити в середовищі програмного комплексу "1С: УВП 8" графік роботи "Виробничий" з такими характеристиками:

1-й день – 1-ша зміна (6.00 – 12.00, 1 година на перерву),

2-й день – 2-га зміна (12.00 – 21.00, 1 година на перерву),

3-й день – 3-я зміна (21.00 – 06.00, 1 година на перерву),

4-й, 5-й, 6-й та 7-й дні – вихідні.

3. Для даної організації створити такий штатний розклад.

Дата створення посад та підрозділів – 01.01.16.

Підрозділ	Посада	Графік роботи	Кількість вакансій	Оклади, грн	
				Мінімальний	Максимальний
Адміністрація	Директор	П'ятиденка	1	2 000	5 000
	Заступник директора	П'ятиденка	1	2 000	4 000
Виробництво	Начальник цеху	Виробничий	1	1 800	4 000
	Майстер	Виробничий	10	1 500	2 600

4. Відобразити, що згідно зі штатним розкладом, з 05.02.16 в складі підрозділу "Виробництво" з'явився новий підрозділ – "Ділянка монтажу", в якому є 2 вакансії "Робочий".

5. Відобразити, що згідно зі штатним розкладом, починаючи з 10.02.16 на фірмі є 2 вакансії "Заступника директора" (замість одної).

6. Зареєструвати в регламентованому обліку факт прийому на роботу П. В. Котова на посаду начальника цеху від 12.02.16 на основне місце роботи за графіком "Виробничий". Вказати форму оплати – "По місячній тарифній ставке", розмір окладу – 3 500 грн, вид розрахунку – "По дням".

7. Зареєструвати в управлінському обліку факт прийому на роботу П. В. Котова.

8. Відобразити в регламентованому обліку той факт, що починаючи з 25.02.16 начальник цеху ТОВ "Атлант" буде працювати за графіком "П'ятиденка".

Проведення модульного контролю

Модульний контроль здійснюється та оцінюється за двома складовими: практичний модульний контроль і лекційний (теоретичний) модульний контроль. Для підведення підсумків роботи студентів із змістового модуля виставляється підсумкова оцінка з поточного контролю, яка враховує суму оцінок за практичний модульний контроль і лекційний модульний контроль.

10. Розподіл балів, які отримують студенти

Система оцінювання рівня сформованості професійних компетентностей студентів денної форми навчання наведена в табл. 10.1.

Таблица 10.1

Система оцінювання рівня сформованості професійних компетентностей

Професійні компетентності	Навч. тиждень	Години	Форми навчання		Оцінка рівня сформованості компетентностей	
					Форми контролю	Макс. бал
1	2	3	4		5	6
ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 1. ОСНОВИ ПОБУДОВИ ІС ДЛЯ УПРАВЛІННЯ БІЗНЕСОМ ПІДПРИЄМСТВА						
К1. Визначати інформаційні ресурси підприємства та джерела їх формування.	1	Ауд.	2	Лекція	Тема 1. Економічна інформація як об'єкт автоматизованого оброблення	
		СРС	3	Підготовка до занять	Пошук, підбір та огляд літературних джерел за заданою тематикою Ознайомлення з інтерфейсом та функціональністю ПП "1С: Підприємство 8.УПП" та визначення завдання на лабораторний практикум	

Продовження табл. 10.1

1	2	3		4		5	6
К1. Визначати інформаційні ресурси підприємства та джерела їх формування	2	Ауд.	2	Лабораторне заняття	Лабораторна робота 1. Реєстрація організації в системі "1С: Підприємство 8.2". Налаштування основних параметрів системи	Активна участь у виконанні лабораторної роботи	2
			СРС	3	Підготовка до занять		
						Виконання завдання щодо налаштування системи "1С: Підприємство 8.2"	
К2. Визначати призначення ІС на підприємстві та напрями їх використання для управління персоналом	3	Ауд.	2	Лекція	Тема 2. ІС та їхня роль в управлінні персоналом		
			2	Лабораторне заняття	Лабораторна робота 1. Реєстрація організації в системі "1С: Підприємство 8.2". Налаштування основних параметрів системи	Активна участь у виконанні лабораторної роботи	2
		СРС	6	Підготовка до занять	Пошук, підбір та огляд літературних джерел за заданою тематикою		
					Виконання завдання щодо регламентованого та управлінського обліку кадрів		
К2. Визначати призначення ІС на підприємстві та напрями їх використання для управління персоналом	4	Ауд.	2	Лабораторне заняття	Лабораторна робота 2. Створення штатного розкладу в системі "1С: Підприємство 8.2". Прийом на роботу в організацію	Активна участь у виконанні лабораторної роботи	2
			СРС	3	Підготовка до занять	Виконання завдання щодо автоматизації процесів підготовки штатного розкладу	
К3. Ідентифікувати класи автоматизованих інформаційних систем	5	Ауд.	2	Лекція	Тема 3. Класифікація автоматизованих інформаційних систем		
			2	Лабораторне заняття	Лабораторна робота 2. Створення штатного розкладу в системі "1С: Підприємство 8.2". Прийом на роботу в організацію	Активна участь у виконанні лабораторної роботи	2
	СРС	6	Підготовка до занять	Виконання кейсу за темою "Класифікація автоматизованих інформаційних систем"	Перевірка кейсу	8	
				Виконання завдання щодо автоматизації прийому на роботу в організацію			
				Підготовка до практичної контрольної роботи із захисту лабораторних робіт	Практична контрольна робота із захисту лабораторних робіт	8	

Продовження табл. 10.1

1	2	3		4		5	6
КЗ. Ідентифікувати класи автоматизованих інформаційних систем	6	Ауд.	2	Лабораторне заняття	Лабораторна робота 3. Підбір персоналу в системі "1С: Предприятие 8.2"	Активна участь у виконанні лабораторної роботи	2
		СРС	3	Підготовка до занять	Виконання завдань щодо автоматизації бізнес-процесів підбору персоналу		
ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 2. ВИКОРИСТАННЯ ІС ТА ТЕХНОЛОГІЙ ДЛЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ							
К4. Визначати призначення та функції HRM-систем, ідентифікувати класи HRM-систем	7	Ауд.	2	Лекція	Тема 4. Поняття, призначення та функціональність HRM-систем		
			2	Лабораторне заняття	Лабораторна робота 4. Кадрове планування в системі "1С: Предприятие 8.2"	Активна участь у виконанні лабораторної роботи	2
		СРС	6	Підготовка до занять	Виконання кейсу за темою "Класифікація та функціональність HRM-систем"	Перевірка кейсу	8
	Виконання завдання щодо автоматизації кадрового планування						
К4. Визначати призначення та функції HRM-систем, ідентифікувати класи HRM-систем	8	Ауд.	2	Лабораторне заняття	Лабораторна робота 5. Набір персоналу в системі "1С: Предприятие 8.2"	Активна участь у виконанні лабораторної роботи	2
		СРС	3	Підготовка до занять	Пошук, підбір та огляд літературних джерел за заданою тематикою		
	Виконання завдань щодо автоматизації набору персоналу						
К5. Ідентифікувати сучасні ІТ для управління персоналом	9	Ауд.	2	Лекція	Тема 5. Сучасні інформаційні технології в управлінні персоналом		
			2	Лабораторне заняття	Лабораторна робота 6. Планування зайнятості персоналу в системі "1С: Предприятие 8.2"	Активна участь у виконанні лабораторної роботи	2
		СРС	6	Підготовка до занять	Виконання завдань щодо автоматизації планування та відстеження зайнятості персоналу		
К5. Ідентифікувати сучасні ІТ для управління персоналом	10	Ауд.	2	Лабораторне заняття	Лабораторна робота 7. Планування та відстеження проходження навчання персоналу в системі "1С: Предприятие 8.2"	Активна участь у виконанні лабораторної роботи	2
		СРС	3	Підготовка до занять	Виконання завдання щодо автоматизації бізнес-процесів управління навчанням персоналу		
	Підготовка до практичної контрольної роботи із захисту лабораторних робіт			Практична контрольна робота із захисту лабораторних робіт	8		

Продовження табл. 10.1

1	2	3		4		5	6	
К6. Проводити аналіз ринку сучасного ПЗ для управління персоналом	11	Ауд.	2	Лекція	Тема 6. Ринок програмного забезпечення для управління персоналом			
			2	Лабораторне заняття	Лабораторна робота 8. Нарахування та виплата заробітної плати в системі "1С: Предприятие 8.2"	Активна участь у виконанні лабораторної роботи	2	
		СРС	6		Підготовка до занять	Виконання завдань щодо автоматизації бізнес-процесів нарахування заробітної плати		
						Виконання позааудиторної компетентно-орієнтованої контрольної роботи на тему "Ринок програмного забезпечення для управління персоналом"	Перевірка контрольної роботи	8
К6. Проводити аналіз ринку сучасного ПЗ для управління персоналом	12	Ауд.	2	Лабораторне заняття	Лабораторна робота 8. Нарахування та виплата заробітної плати в системі "1С: Предприятие 8.2"	Активна участь у виконанні лабораторної роботи	2	
			СРС	3	Підготовка до занять	Пошук, підбір та огляд літературних джерел за заданою тематикою		
						Виконання завдань щодо автоматизації бізнес-процесів виплати заробітної плати		
К7. Здійснювати обґрунтований вибір ПЗ для управління персоналом	13	Ауд.	2	Лекція	Тема 7. Проектування, вибір та впровадження HRM-систем			
			2	Лабораторне заняття	Лабораторна робота 9. Відображення кадрових змін у системі "1С: Предприятие 8.2"	Активна участь у виконанні лабораторної роботи	2	
		СРС	5		Підготовка до занять	Виконання завдання щодо автоматизації відображення кадрових змін		
						Виконання позааудиторної компетентно-орієнтованої контрольної роботи на тему "Проектування, вибір та впровадження HRM-систем"	Перевірка контрольної роботи	8
К7. Здійснювати обґрунтований вибір ПЗ для управління персоналом	14	Ауд.	2	Лабораторне заняття	Лабораторна робота 9. Відображення кадрових змін у системі "1С: Предприятие 8.2"	Активна участь у виконанні лабораторної роботи	2	
			СРС	3	Підготовка до занять	Підготовка до практичної контрольної роботи із захисту лабораторних робіт	Практична контрольна робота із захисту лабораторних робіт	8

Закінчення табл. 10.1

1	2	3		4		5	6	
К8. Розробляти моделі бізнес-процесів управління персоналом	15	Ауд.	2	Лекція	ТЕМА 8. Сучасні підходи до автоматизації бізнес-процесів управління персоналом			
			2	Лабораторне заняття	Комплексна практична контрольна робота за тематикою лабораторних робіт	Активна участь у виконанні лабораторної роботи	2	
		СРС	5		Підготовка до занять	Підготовка до комплексної практичної контрольної роботи із захисту лабораторних робіт	Практична контрольна робота із захисту лабораторних робіт	8
						Підготовка до експрес-опитування за матеріалами лекцій	Експрес-опитування за матеріалами лекцій	8
УСЬОГО годин			180	Загальна максимальна кількість балів із дисципліни			100	
з них				з них				
аудиторні:			44	поточний контроль:			100	
самостійна робота:			64	підсумковий контроль:				

Розподіл балів у межах тем змістових модулів наведено в табл. 10.2.

Таблиця 10.2

Розподіл балів за темами

Модуль	Тема	Усього
Змістовий модуль 1	ТЕМА 1. Економічна інформація як об'єкт автоматизованого оброблення	2
	ТЕМА 2. ІС та їхня роль в управлінні персоналом	4
	ТЕМА 3. Класифікація автоматизованих інформаційних систем	20
Змістовий модуль 2	ТЕМА 4. Поняття, призначення та функціональність HRM-систем	12
	ТЕМА 5. Сучасні інформаційні технології в управлінні персоналом	12
	ТЕМА 6. Ринок програмного забезпечення для управління персоналом.	12
	ТЕМА 7. Проектування, вибір та впровадження HRM-систем	20
	ТЕМА 8. Сучасні підходи до автоматизації бізнес-процесів управління персоналом.	18
Усього балів		100

Максимальну кількість балів, яку може накопичити студент протягом тижня за формами та методами навчання, наведено в табл. 10.3.

Розподіл балів за тижнями

Модуль	Тема	Тиждень	Активна участь у лабораторних роботах	Позааудиторна компетентнісно-орієнтована контрольна робота	Практичні контрольні роботи	Експрес-опитування	Кейси	Усього
Змістовий модуль 1	ТЕМА 1. Економічна інформація як об'єкт автоматизованого оброблення	1-2	2					2
	ТЕМА 2. ІС та їхня роль в управлінні персоналом	3-4	4					4
	ТЕМА 3. Класифікація автоматизованих інформаційних систем	5-6	4		8		8	20
Змістовий модуль 2	ТЕМА 4. Поняття, призначення та функціональність HRM-систем	7-8	4				8	12
	ТЕМА 5. Сучасні інформаційні технології в управлінні персоналом	9-10	4		8			12
	ТЕМА 6. Ринки програмного забезпечення для управління персоналом	11-12	4	8				12
	ТЕМА 7. Проектування, вибір та впровадження HRM-систем	13-14	4	8	8			20
	ТЕМА 8. Сучасні підходи до автоматизації бізнес-процесів управління персоналом	15	2		8	8		18
Усього			28	16	32	8	16	100

Підсумкова оцінка з навчальної дисципліни визначається відповідно до Тимчасового положення "Про порядок оцінювання результатів навчання студентів за накопичувальною бально-рейтинговою системою" ХНЕУ ім. С. Кузнеця (табл. 10.4).

Шкала оцінювання: національна та ЄКТС

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ЄКТС	Оцінка за національною шкалою	
		для екзамену, курсового проекту (роботи), практики	для заліку
90 – 100	A	відмінно	зараховано
82 – 89	B	добре	
74 – 81	C		
64 – 73	D		
60 – 63	E	задовільно	не зараховано
35 – 59	FX	незадовільно	
1 – 34	F		

Оцінки за цією шкалою заносяться до відомостей обліку успішності, індивідуального навчального плану студента та іншої академічної документації.

11. Рекомендована література

11.1. Основна

1. Інформаційні системи в економіці : навч. посіб. / В. С. Пономаренко, І. О. Золотарьова, Р. К. Бутова, Г. О. Плеханова. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2011. – 176 с.

2. Інформаційні системи в економіці : підручник / В. С. Пономаренко, І. О. Золотарьова, Р. К. Бутова, та ін.; за ред. В. С. Пономаренка; кер. проекту В. М. Анохін; дизайн : Д. С. Мухіна, Д. О. Романова. – Мультимедійне інтерактивне електрон. вид. комбінованого використ. – Х. : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2014. – ISBN 978-966-676-533-1.

3. Інформаційні системи в сучасному бізнесі : навч. посіб. / В. С. Пономаренко, І. О. Золотарьова, Р. К. Бутова, Г. О. Плеханова. – Харків : Вид. ХНЕУ, 2011. – 484 с.

4. Методичні рекомендації до виконання лабораторних робіт з навчальної дисципліни "Інформаційні системи в управлінні персоналом" для студентів напряму підготовки 6.030505 "Управління персоналом і економіка праці" денної форми навчання / укл. Г. О. Плеханова, А. А. Гаврилова, Л. В. Знахур – Харків : Вид. ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2016. – 151 с.

5. Пономаренко В. С. Інформаційні системи в управлінні персоналом : навчальний посібник / В. С. Пономаренко, І. В. Журавльова, І. Л. Латишева. – Харків : Вид. ХНЕУ, 2008. – 336 с.

11.2. Додаткова

6. Грянина Е. А. Настольная книга по оплате труда и ее расчёту в программе "1С:Зарплата и Управление Персоналом 8" (редакция 3.0). учеб. пособ. / Е. А. Грянина, С. А. Харитонов. – М. : ООО "1С-Публишинг", 2015. – 614 с.

7. Грянина Е. А. Секреты профессиональной работы с "1С:Зарплата и управление персоналом 8". Кадровый учет и управление персоналом : учебное пособие / Е. А. Грянина, С. А. Харитонов. – М. : ООО "1С-Публишинг", 2010. – 510 с.

8. Грянина Е. А. Секреты профессиональной работы с "1С:Зарплата и управление персоналом 8". Организация кадрового учета и расчета

зарплаты : учеб. пособ. / Е. А Грянина, С. А. Харитонов. – М. : ООО "1С-Публишинг", 2010. – 448 с.

9. Информатизация бизнеса: концепции, технологии, системы / (А. М. Карминский, С. А. Карминский, В. П. Нестеров, Б. В. Чернишов; [под ред. А. М. Карминского. – М. : Финансы и статистика, 2004. – 624 с.

10. Информационные технологии в кадровом учете и управлении персоналом 2007. Аналитический обзор российского рынка автоматизированных систем управления персоналом. – Tadviser, 2007. – 81 с.

11. Информационные технологии в экономике / под ред. д.э.н., проф. Ю. Ф. Симионова. Серия Высшее образование. – Ростов н/Д : Феникс, 2003. – 352 с.

12. Караулова А. А. Управление персоналом и расчет зарплаты в "1С: Управление производственным предприятием 8". Практическое пособие / А. А. Караулова, Е. М. Савченко. – М. : ООО "1С-Публишинг", 2008. – 596 с.

13. Лодон Дж. Управление информационными системами / Дж. Лодон, К. Лодон; пер. с англ. под ред. Д. Р. Трутнева. 7-е издание – СПб. : Питер, 2005. – 912 с.

14. Медведева М. Е. 1С: Зарплата и управление персоналом. Первые шаги (+ CD-ROM) / М. Е. Медведева – М. : ООО "1С-Публишинг", 2008. – 324 с.

15. Татарчук М. І. Корпоративні інформаційні системи : навч. посіб. / М. І. Татарчук. – К. : КНЕУ, 2005. – 291 с.

11.3. Інформаційні ресурси

16. BYTE-Россия – журнал для ИТ-профессионалов; <http://erp-expert.narod.ru/index.htm> – ERP-эксперт - Всё о ERP, ERP II, MRP, MRP II [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.bytemag.ru/>

17. ITC Online [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://itc.ua/>

18. IT-портал [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.citforum.ru/>

19. Всё о разработке ПО [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.maxkir.com/>

20. Выбор КИС: проблемы и решения [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://soft-expert.ru/>

21. Издание о высоких технологиях – Cnews [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.cnews.ru/>

22. Институт искусственного интеллекта [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.iai.gov.ua/>
23. Интернет-университет информационных технологий [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.intuit.ru/>
24. Информатика – ГОСНИИ ИТ [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.informika.ru/>
25. Информационные технологии в управлении [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.it-management.ru>
26. Информационный портал CRM [Электронный ресурс]. – Режим доступа : www.crm.com.ua
27. Компьютерная библиотека [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://computerlibrary.info>
28. Корпоративное управление [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.corporation.com.ua/>
29. Корпоративный менеджмент [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.cfin.ru/>
30. Корпорация "Галактика". Информационные технологии управления. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.galaktika.ru/>
31. Открытые системы [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.osp.ru/>
32. Планета КИС [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.russianenterprisesolutions.com>
33. Портал "Информационно-коммуникационные технологии в образовании" [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.ict.edu.ru/>
34. Портал "Компьютерра онлайн" [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.computerra.ru>
35. Сайт фирмы "1С Украина". – Режим доступа : www.1c.ru/ukraine/news/newslist.jsp
36. Украинский 1С форум. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : pro1c.org.ua
37. Украинский форум 1С. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : club-1c.com
38. Форум 1С пользователей (Украина) [Электронный ресурс]. – Режим доступа : 1cinfo.com.ua

Додатки

Додаток А
Таблиця А.1

Структура складових професійних компетентностей з навчальної дисципліни "Інформаційні системи в управлінні персоналом" за Національною рамкою кваліфікацій України

40

Складові компетентності, яка формується в рамках теми	Мінімальний досвід	Знання	Вміння	Комунікації	Автономність і відповідальність
1	2	3	4	5	6
Тема 1. Економічна інформація як об'єкт автоматизованого оброблення					
Визначати інформаційні ресурси підприємства та джерела їх формування	Сутність поняття дані, інформація, знання, інформаційні ресурси	Знання принципів перетворення "дані – інформація – знання". Розуміння концепції нового типу суспільства – "інформаційного суспільства" та ролі процесів інформатизації при переході до інформаційного суспільства	Ідентифікувати та розрізнати дані, інформацію та знання, інформаційні ресурси підприємства та їх джерела. Аналізувати стан розвитку процесів інформатизації	Презентувати результати аналізу процесів інформатизації на підприємстві та в суспільстві	Відповідальність за точну ідентифікацію фази розвитку процесів інформатизації на підприємстві та в суспільстві
Тема 2. ІС та їхня роль в управлінні персоналом					
Визначати призначення ІС на підприємстві та напрями їх використання для управління персоналом	Поняття ІС, основні принципи побудови ІС, поняття КІС. Функціональні підсистеми АІС	Розуміння змін концепції використання ІС на підприємствах. Знання структури АІС та принципів побудови КІС	Ідентифікувати напрями використання ІС для управління бізнесом та функціональні підсистеми АІС	Здійснювати ефективні комунікації із розробником програмного продукту в процесі виявлення ключових бізнес-проблем на підприємстві	Відповідальність за точну ідентифікацію бізнес-проблем на підприємстві, на розв'язання якої спрямована АІС

Продовження додатка А
Продовження табл. А.1

1	2	3	4	5	6
Тема 3. Класифікація автоматизованих інформаційних систем					
Ідентифікувати класи автоматизованих інформаційних систем	Класифікації ІС відповідно до промислових стандартів та відповідно до сфери застосування	Знання сутності еволюційних процесів систем планування ресурсів, характеристик та функціональності систем класів MRP, MRP II, ERP, ERP II, CSPP, CRM, SCM та систем бенчмаркінгу, систем організаційного управління. СППР, ЕС, СЕД та Workflow	Ідентифікувати та розрізнати різні класи АІС, проводити аналіз їх функціональності	Презентувати результати аналізу функціональності АІС	Відповідальність за точну ідентифікацію бізнес-проблем на підприємстві, на розв'язання якої спрямована АІС
Тема 4. Поняття, призначення та функціональність HRM-систем					
Визначати призначення та функції HRM-систем, ідентифікувати класи HRM-систем	Призначення та класифікація HRM-систем, склад функціональних модулів	Знання передумов для впровадження HRM-системи та функціональності HRM-систем на кожному з рівнів управління	Здійснювати обґрунтований вибір HRM-систем	Здійснювати ефективні комунікації із замовниками, розробниками та системними інтеграторами в процесі вибору та впровадження HRM-систем. Презентувати результати вибору	Самостійно приймати рішення щодо вибору HRM-систем та відповідати за коректність такого рішення
Тема 5. Сучасні інформаційні технології в управлінні персоналом					
Ідентифікувати сучасні ІТ для управління персоналом	Суть поняття "ІТ" та класифікація ІТ	Знання характеристик та переваг від впровадження в процеси управління бізнесом сучасних мобільних технологій, інтернет-технологій, хмарних технологій, технологій Business Intelligence, технологій управління знаннями, корпоративних інформаційних порталів, порталів знань, HR-порталів	Здійснювати обґрунтований вибір ІТ для вирішення конкретної бізнес-проблеми на підприємстві	Здійснювати ефективні комунікації з постачальниками ІТ-сервісів у процесі їх вибору та впровадження. Презентувати результати вибору	Самостійно приймати рішення щодо вибору ІТ адекватних потребам бізнесу та відповідати за коректність такого рішення

Закінчення додатка А
Закінчення табл. А.1

Тема 6. Ринок програмного забезпечення для управління персоналом					
Проводити аналіз ринку сучасного ПЗ для управління персоналом	Сучасний стан та основні тенденції ринку ПЗ для автоматизації управління персоналом	Знання функціональних можливостей систем для управління персоналом, представлених на українському ринку	Проводити аналіз ринку ПЗ для управління персоналом	Здійснювати ефективні комунікації із розробниками та системними інтеграторами в процесі аналізу ринку програмного забезпечення. Презентувати результати вибору	Самостійно проводити аналіз ринку ПЗ, відповідати за коректність результатів аналізу та готувати рішення щодо вибору ІС для управління персоналом
Тема 7. Проектування, вибір та впровадження HRM-систем					
Здійснювати обґрунтований вибір ПЗ для управління персоналом	Способи створення програмного забезпечення для підприємств. Стадії та етапи життєвого циклу ІС	Знання критеріїв і методів вибору HRM-систем та вимог до ІС	Здійснювати обґрунтований вибір HRM-систем	Формувати команду замовника ПЗ та здійснювати ефективні комунікації із розробниками та системними інтеграторами на всіх етапах життєвого циклу ІС. Презентувати результати вибору	Самостійно приймати рішення щодо вибору ПЗ для управління персоналом та відповідати за коректність такого рішення
Тема 8. Сучасні підходи до автоматизації бізнес-процесів управління персоналом					
Розробляти моделі бізнес-процесів управління персоналом	Сутність процесного підходу до управління бізнесом. Бізнес-процес як об'єкт процесного управління та об'єкт автоматизації	Знання сучасних підходів до автоматизації бізнес-процесів управління персоналом, у тому числі бізнес-процесів підбору персоналу, планування кар'єри, інформаційного самообслуговування персоналу	Моделювати бізнес-процеси управління персоналом	Здійснювати ефективні комунікації з власником бізнес-процесу для побудови адекватної моделі бізнес-процесу	Відповідальність за коректність моделі бізнес-процесу та її відповідність стандартам

Зміст

Вступ.....	3
1. Опис навчальної дисципліни	4
2. Мета та завдання навчальної дисципліни	4
3. Програма навчальної дисципліни	7
4. Структура навчальної дисципліни.....	12
5. Теми лабораторних занять.....	13
6. Самостійна робота студентів	15
6.1. Основні форми самостійної роботи студентів	15
6.2. Контрольні запитання для самодіагностики	18
7. Індивідуально-консультативна робота	24
8. Методи навчання	25
9. Методи контролю	26
10. Розподіл балів, які отримують студенти	30
11. Рекомендована література.....	37
11.1. Основна	37
11.2. Додаткова	37
11.3. Інформаційні ресурси.....	38
Додатки.....	40

НАВЧАЛЬНЕ ВИДАННЯ

**Робоча програма
навчальної дисципліни
"ІНФОРМАЦІЙНІ СИСТЕМИ
В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ"**

**для студентів напряму підготовки
6.030505 "Управління персоналом і економіка праці"
денної форми навчання**

Самостійне електронне текстове мережеве видання

Укладачі: **Плеханова** Ганна Олегівна
Гаврилова Алла Андріївна

Відповідальний за видання *О. Г. Руденко*

Редактор *О. Г. Лященко*

Коректор *О. Г. Лященко*

План 2016 р. Поз. № 284 ЕВ. Обсяг 44 с.

Видавець і виготовлювач – ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 61166, м. Харків, просп. Науки, 9-А

*Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи до Державного реєстру
ДК № 4853 від 20.02.2015 р.*