

Министерство науки и высшего образования
Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Луганский государственный университет
имени Владимира Даля»

Институт управления и государственной службы
Кафедра управления персоналом и экономической теории



УТВЕРЖДАЮ:

Директор Института управления и
государственной службы
Р.Г. Харьковский

(подпись) « 27 » 04 2023 года

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
«АНАЛИЗ ДАННЫХ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ»

По направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом
Профиль подготовки «Управление персоналом»

Луганск – 2023

Лист согласования РПУД

Рабочая программа учебной дисциплины «Анализ данных в управлении персоналом» по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом – ____ с.

Рабочая программа учебной дисциплины «Анализ данных в управлении персоналом» составлена с учетом Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12 августа 2020 г. № 958).

СОСТАВИТЕЛЬ:

кандидат наук по государственному управлению, старший преподаватель кафедры управления персоналом и экономической теории Авдеева В.Н.

Рабочая программа учебной дисциплины утверждена на заседании кафедры управления персоналом и экономической теории

«21» 03 2023 года, протокол № 10

Заведующий кафедрой _____ Чумаченко Г.В.
Переутверждена: «__» _____ 202__ года, протокол № _____

Рекомендована на заседании учебно-методической комиссии института управления и государственной службы

«12» 04 2023 года, протокол № 1

Председатель учебно-методической комиссии института управления и государственной службы

_____ Резник А.А.

Структура и содержание дисциплины

1. Цели и задачи дисциплины, ее место в учебном процессе

Цель изучения дисциплины – ознакомить студентов с теоретическими положениями, методическими и прикладными разработками в области проведения анализа данных в управлении персоналом, которые позволяют сформировать навыки принятия эффективных кадровых решений.

Задачи:

рассмотреть основные подходы к анализу данных в управлении персоналом;
изучить основные технологии анализа данных в управлении персоналом;
приобрести навыки использования результатов анализа данных в управлении персоналом.

2. Место дисциплины в структуре ООП ВО

Дисциплина «Анализ данных в управлении персоналом» относится к обязательным дисциплинам образовательной программы (Б1.О.05). Необходимыми условиями для освоения дисциплины являются:

знания:

основные принципы и методы комплексного подхода к сбору данных, а также продвинутые методы их обработки и анализа, в том числе статистические, математические, эконометрические и др.

умения:

применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа для решения управленческих и исследовательских задач, связанных с управлением персоналом, таких как оценка эффективности персонала, измерение удовлетворенности персонала, диагностика организационной культуры и климата, разработка стратегии развития персонала и др.

навыки:

выбора и обоснования наиболее подходящих методов сбора данных, обработки и анализа данных в зависимости от целей и задач исследования или управленческого решения, а также интерпретации и представления результатов анализа данных в соответствии с требованиями научного стиля.

Содержание дисциплины является логическим продолжением содержания дисциплин «системный анализ в экономике и управлении», «стратегическое управление человеческими ресурсами», «управление человеческими ресурсами», служит основой для дисциплин: «расходы на персонал: управление, планирование и оптимизация», «управление кадровой безопасностью», «аудит и контроллинг системы управления персоналом» дисциплин школьного курса и служит основой для освоения дисциплин «управление персоналом», «экономика труда» и других профильных дисциплин специальности 38.03.03 Управление персоналом.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижений компетенции (по реализуемой дисциплине)	Перечень планируемых результатов
--------------------------------	---	----------------------------------

УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели;	УК-3.1. Планирует и корректирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов;	знать: принципы формирования и работы с командой, методы управления и мотивации персонала; уметь: планировать работу команды, корректировать ее в соответствии с общими целями проекта, учитывая интересы и мнения ее членов, применять методы мотивации и управления конфликтами; владеть: навыками эффективной коммуникации, лидерства, консультирования и коучинга для достижения целей команды.
ОПК-3. Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность	ОПК-3.1. Разрабатывает стратегию управления персоналом, учитывая специфику динамичной среды организации.	знать: основные концепции и подходы к управлению персоналом в динамичной среде организации. уметь: анализировать среду организации и разрабатывать стратегии управления персоналом, учитывая специфику динамичной среды. владеть: применять современные методы и инструменты управления персоналом для достижения целей организации в динамичной среде.

4. Структура и содержание дисциплины

4.1. Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Объем часов (зач. ед.)		
	Очная форма	Очно-заочная форма	Заочная форма
Общая учебная нагрузка (всего)	144 (4 зач. ед)	108 (3 зач. ед)	108 (3 зач. ед)
Обязательная контактная работа (всего) в том числе:			
Лекции	36	24	12
Семинарские занятия	-	-	-
Практические занятия	36	24	8
Лабораторные работы	-	-	-

Курсовая работа (курсовой проект)	-	-	-
Другие формы и методы организации образовательного процесса (<i>расчетно-графические работы, индивидуальные задания и т.п.</i>)	-	-	-
Самостоятельная работа студента (всего)	72	96	124
Форма аттестации	экзамен	экзамен	экзамен

4.2. Содержание разделов дисциплины

Тема 1. Введение в анализ данных в управлении персоналом. Основные понятия и определения в анализе данных в управлении персоналом. Роль анализа данных в управлении персоналом. Современные инструменты и технологии анализа данных в управлении персоналом

Тема 2. Сбор и обработка данных в управлении персоналом. Основы методов сбора данных в управлении персоналом. Особенности обработки данных в управлении персоналом. Основы статистики для анализа данных в управлении персоналом

Тема 3. Методы анализа данных в управлении персоналом. Основы машинного обучения в управлении персоналом. Анализ данных для прогнозирования потребностей в персонале. Анализ данных для определения эффективности процессов найма и отбора персонала. Анализ данных для определения эффективности систем оплаты труда

Тема 4. Анализ данных в управлении персоналом. Анализ данных для определения причин текучести кадров и методов ее уменьшения. Анализ данных для определения эффективности программ обучения и развития персонала. Анализ данных для определения уровня удовлетворенности и мотивации персонала. Анализ данных для определения эффективности системы оценки персонала

Тема 5. Интерпретация и использование результатов анализа данных в управлении персоналом. Основы визуализации данных в управлении персоналом. Критерии интерпретации результатов анализа данных в управлении персоналом. Использование результатов анализа данных в управлении персоналом для принятия управленческих решений

4.3. Лекции

№ п/п	Название темы	Объем часов		
		Очная форма	Очно-заочная форма	Заочная форма
1.	Введение в анализ данных в управлении персоналом	4	4	1
2.	Сбор и обработка данных в управлении персоналом	8	5	2
3.	Методы анализа данных в управлении персоналом	8	5	3
4.	Анализ данных в управлении персоналом	8	5	3
5.	Интерпретация и использование результатов анализа данных в управлении персоналом	8	5	3
Итого:		36	24	12

4.4. Практические (семинарские) занятия

№ п/п	Название темы	Объем часов		
		Очная форма	Очно- заочная форма	Заочная форма
1.	Введение в анализ данных в управлении персоналом	4	4	1
2.	Сбор и обработка данных в управлении персоналом	8	5	1
3.	Методы анализа данных в управлении персоналом	8	5	2
4.	Анализ данных в управлении персоналом	8	5	2
5.	Интерпретация и использование результатов анализа данных в управлении персоналом	8	5	2
Итого:		36	24	8

4.6. Самостоятельная работа студентов

№ п/п	Название темы	Вид СРС	Объем часов		
			Очная форма	Очно- заочная форма	Заочная форма
1.	Основные понятия и определения в анализе данных в управлении персоналом	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада.	4	5	7
2.	Роль анализа данных в управлении персоналом	Самостоятельное изучение литературы.	4	5	7
3.	Современные инструменты и технологии анализа данных в управлении персоналом	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада.	4	5	7
4.	Основы методов сбора данных в управлении персоналом	Самостоятельное изучение литературы.	4	5	7
5.	Особенности обработки данных в управлении персоналом	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада.	4	5	7
6.	Основы статистики для анализа данных в управлении персоналом	Самостоятельное изучение литературы.	4	5	7
7.	Основы машинного обучения в управлении персоналом	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада.	4	6	7
8.	Анализ данных для прогнозирования потребностей в персонале	Самостоятельное изучение литературы.	4	6	7
9.	Анализ данных для определения эффективности процессов найма и отбора персонала	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада.	4	6	7

10.	Анализ данных для определения эффективности систем оплаты труда	Самостоятельное изучение литературы.	4	6	7
11.	Анализ данных для определения причин текучести кадров и методов ее уменьшения	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада.	4	6	7
12.	Анализ данных для определения эффективности программ обучения и развития персонала	Самостоятельное изучение литературы.	4	6	7
13.	Анализ данных для определения уровня удовлетворенности и мотивации персонала	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада.	4	6	8
14.	Анализ данных для определения эффективности системы оценки персонала	Самостоятельное изучение литературы.	5	6	8
15.	Основы визуализации данных в управлении персоналом	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада.	5	6	8
16.	Критерии интерпретации результатов анализа данных в управлении персоналом	Самостоятельное изучение литературы.	5	6	8
17.	Использование результатов анализа данных в управлении персоналом для принятия управленческих решений	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада.	5	6	8
Итого:			72	96	124

4.7. Курсовые работы/проекты по дисциплине не предполагаются учебным планом.

5. Образовательные технологии

Преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий:

традиционные объяснительно-иллюстративные технологии, которые обеспечивают доступность учебного материала для большинства студентов, системность, отработанность организационных форм и привычных методов, относительно малые затраты времени;

технологии проблемного обучения, направленные на развитие познавательной активности, творческой самостоятельности студентов и предполагающие последовательное и целенаправленное выдвижение перед студентом познавательных задач, разрешение которых позволяет студентам активно

усваивать знания (используются поисковые методы; постановка познавательных задач);

технологии развивающего обучения, позволяющие ориентировать учебный процесс на потенциальные возможности студентов, их реализацию и развитие;

технологии концентрированного обучения, суть которых состоит в создании максимально близкой к естественным психологическим особенностям человеческого восприятия структуры учебного процесса и которые дают возможность глубокого и системного изучения содержания учебных дисциплин за счет объединения занятий в тематические блоки;

технологии модульного обучения, дающие возможность обеспечения гибкости процесса обучения, адаптации его к индивидуальным потребностям и особенностям обучающихся (применяются, как правило, при самостоятельном обучении студентов по индивидуальному учебному плану);

технологии дифференцированного обучения, обеспечивающие возможность создания оптимальных условий для развития интересов и способностей студентов, в том числе и студентов с особыми образовательными потребностями, что позволяет реализовать в культурно-образовательном пространстве университета идею создания равных возможностей для получения образования

технологии активного (контекстного) обучения, с помощью которых осуществляется моделирование предметного, проблемного и социального содержания будущей профессиональной деятельности студентов (используются активные и интерактивные методы обучения) и т.д.

Максимальная эффективность педагогического процесса достигается путем конструирования оптимального комплекса педагогических технологий и (или) их элементов на личностно-ориентированной, деятельностной, диалогической основе и использования необходимых современных средств обучения.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:

а) основная литература:

1. Системный анализ : учебник и практикум для вузов / В. В. Кузнецов [и др.] ; под общей редакцией В. В. Кузнецова. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 270 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8591-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/512662> (дата обращения: 09.04.2023)

2. Хруцкий, В. Е. Оценка персонала. Сбалансированная система показателей : учебное пособие для вузов / В. Е. Хруцкий, Р. А. Толмачев, Р. В. Хруцкий. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 208 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06638-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/513592> (дата обращения: 09.04.2023)

б) дополнительная литература:

1. Волкова, А. С. Антикризисное управление персоналом : учебник для вузов / А. С. Волкова, М. М. Кудаева. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 170 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15236-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/520361> (дата обращения: 07.04.2023).

2. Черненко, В. А. Антикризисное управление : учебник и практикум для вузов / В. А. Черненко, Н. Ю. Шведова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 459 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14956-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511413> (дата обращения: 08.04.2023).

3. Малюк, В. И. Стратегический менеджмент. Организация стратегического развития : учебник и практикум для вузов / В. И. Малюк. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 361 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03338-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511532> (дата обращения: 10.04.2023)

4. Абрамов, В. С. Стратегический менеджмент : учебник и практикум для вузов / В. С. Абрамов, С. В. Абрамов ; под редакцией В. С. Абрамова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 444 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14595-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/520203> (дата обращения: 10.04.2023).

5. Управление человеческими ресурсами в 2 ч. Часть 1 : учебник и практикум для вузов / С. А. Барков [и др.] ; под редакцией С. А. Баркова, В. И. Зубкова. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 183 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-7303-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511489> (дата обращения: 10.04.2023).

6. Управление человеческими ресурсами : учебник для вузов / И. А. Максимцев [и др.] ; под редакцией И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 467 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-99951-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/510775> (дата обращения: 10.04.2023).

в) методические рекомендации:

1. Прасько А.Д. Основы теории систем и системный анализ : методические указания к самостоятельной работе студентов / А.Д. Прасько, Г.В. Стоян ; Юж.-Рос. гос. политехн. ун-т (НПИ) им. М.И. Платова. - Новочеркасск : ЮРГПУ (НПИ), 2017. - 18 с.

г) интернет-ресурсы:

1. Научная электронная библиотека Elibrary – Режим доступа: URL: <http://elibrary.ru/>

2. Справочная правовая система «Консультант Плюс» – Режим доступа: URL: <https://www.consultant.ru/sys/>

3. Научная библиотека имени А. Н. Коняева – Режим доступа: URL: <http://biblio.dahluniver.ru/>

7. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

Освоение дисциплины предполагает использование академических аудиторий, соответствующих действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Прочее: рабочее место преподавателя, оснащенное компьютером с доступом в Интернет.

Программное обеспечение:

Функциональное назначение	Бесплатное программное обеспечение	Ссылки
Офисный пакет	Libre Office 6.3.1	https://www.libreoffice.org/ https://ru.wikipedia.org/wiki/LibreOffice
Операционная система	UBUNTU 19.04	https://ubuntu.com/ https://ru.wikipedia.org/wiki/Ubuntu
Браузер	Firefox Mozilla	http://www.mozilla.org/ru/firefox/fx
Браузер	Opera	http://www.opera.com
Почтовый клиент	Mozilla Thunderbird	http://www.mozilla.org/ru/thunderbird
Файл-менеджер	Far Manager	http://www.farmanager.com/download.php
Архиватор	7Zip	http://www.7-zip.org/
Графический редактор	GIMP (GNU Image Manipulation Program)	http://www.gimp.org/ http://gimp.ru/viewpage.php?page_id=8 http://ru.wikipedia.org/wiki/GIMP
Редактор PDF	PDFCreator	http://www.pdfforge.org/pdfcreator
Аудиоплеер	VLC	http://www.videolan.org/vlc/

8. Оценочные средства по дисциплине

Паспорт оценочных средств по учебной дисциплине «Анализ данных в управлении персоналом»

Описание уровней сформированности и критериев оценивания компетенций на этапах их формирования в ходе изучения дисциплины

Этап	Код компетенции	Уровни сформированности компетенции	Критерии оценивания компетенции
Начальный	УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели;	Пороговый	знать: принципы формирования и работы с командой, методы управления и мотивации персонала;
Основной		Базовый	уметь: планировать работу команды, корректировать ее в соответствии с общими целями проекта, учитывая интересы и мнения ее членов, применять методы мотивации и управления конфликтами;
Заключительный		Высокий	владеть: навыками эффективной коммуникации, лидерства, консультирования и коучинга для достижения целей команды.
Начальный	ОПК-3. Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и	Пороговый	знать: основные концепции и подходы к управлению персоналом в динамичной среде организации.

Основной		Базовый	уметь: анализировать среду организации и разрабатывать стратегии управления персоналом, учитывая специфику динамичной среды
Заключительный		Высокий	владеть: современными методами и инструментами управления персоналом для достижения целей организации в динамичной среде.

Перечень компетенций (элементов компетенций), формируемых в результате освоения учебной дисциплины.

№ п/п	Код компетенции	Формулировка контролируемой компетенции	Индикаторы достижений компетенции (по дисциплине)	Темы учебной дисциплины	Этапы формирования (семестр изучения)
1	УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1. Планирует и корректирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов;	Тема 1. Введение в анализ данных в управлении персоналом. Тема 2. Сбор и обработка данных в управлении персоналом. Тема 3. Методы анализа данных в управлении персоналом. Тема 4. Анализ данных в управлении персоналом. Тема 5. Интерпретация и использование результатов анализа данных в управлении персоналом.	3
2	ОПК-3	Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность;	ОПК-3.1 Разрабатывает стратегию управления персоналом, учитывая специфику динамичной среды организации.	Тема 2. Сбор и обработка данных в управлении персоналом. Тема 3. Методы анализа данных в управлении персоналом. Тема 4. Анализ данных в управлении персоналом. Тема 5. Интерпретация и использование результатов анализа данных в управлении персоналом.	3

Показатели и критерии оценивания компетенций, описание шкал оценивания

№ п/п	Код компетенции	Индикаторы достижений компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине	Контролируемые темы учебной дисциплины	Наименование оценочного средства
1.	УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1. Планирует и корректирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов	Знать принципы формирования и работы с командой, методы управления и мотивации персонала. Уметь планировать работу команды, корректировать ее в соответствии с общими целями проекта, учитывая интересы и мнения ее членов, применять методы мотивации и управления конфликтами. Владеть навыками эффективной коммуникации, лидерства, консультирования и коучинга для достижения целей команды	Тема 1. <i>Введение в анализ данных в управлении персоналом.</i> Тема 2. <i>Сбор и обработка данных в управлении персоналом.</i> Тема 3. <i>Методы анализа данных в управлении персоналом.</i> Тема 4. <i>Анализ данных в управлении персоналом.</i> Тема 5. <i>Интерпретация и использование результатов анализа данных в управлении персоналом.</i>	доклад, сообщение, тестовые задания, разноуровневые задачи и задания, практическое (прикладное задание)
2.	ОПК-3. Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую	ОПК-3.1. Разрабатывает стратегию управления персоналом, учитывая специфику динамичной среды организации	Знать основные концепции и подходы к управлению персоналом в динамичной среде организации. Уметь анализировать среду организации и разрабатывать стратегии управления персоналом, учитывая специфику динамичной среды. Владеть применять современные методы и инструменты управления персоналом для достижения целей организации в динамичной среде.	Тема 2. <i>Сбор и обработка данных в управлении персоналом.</i> Тема 3. <i>Методы анализа данных в управлении персоналом.</i> Тема 4. <i>Анализ данных в управлении персоналом.</i> Тема 5. <i>Интерпретация и использование результатов анализа данных в управлении персоналом.</i>	доклад, сообщение, тестовые задания, разноуровневые задачи и задания, практическое (прикладное задание)

1. Типовые тестовые задания

(пороговый уровень)

1. Что означает термин "Big Data"?
 - a. Набор данных большого объема
 - b. Программное обеспечение для анализа данных
 - c. Методология управления персоналом
 - d. Технология облачных вычислений
2. Какой инструмент используется для визуализации данных в виде диаграмм и графиков?
 - a. Microsoft Excel
 - b. Microsoft PowerPoint
 - c. Microsoft Word
 - d. Microsoft Access
3. Какие методы анализа данных чаще всего используются для прогнозирования будущих значений?
 - a. Методы кластеризации
 - b. Методы классификации
 - c. Методы регрессионного анализа
 - d. Методы анализа временных рядов
4. Что такое «выборка» в статистике?
 - a. Группа людей, изучаемая в исследовании
 - b. Часть данных, извлеченная из общей совокупности
 - c. Среднее значение переменной в наборе данных
 - d. Стандартное отклонение переменной в наборе данных
5. Какой тип данных наиболее часто используется при работе с текстовой информацией?
 - a. Числовые данные
 - b. Категориальные данные
 - c. Текстовые данные
 - d. Двоичные данные
6. Какой метод анализа данных используется для оценки эффективности программ обучения?
 - a. Метод анализа дисперсии
 - b. Метод кластерного анализа
 - c. Метод корреляционного анализа
 - d. Метод регрессионного анализа
7. Какой индикатор можно использовать для оценки эффективности рекрутинговых кампаний?
 - a. Коэффициент текучести кадров
 - b. Уровень удовлетворенности сотрудников
 - c. Количество поданных заявок на вакансию
 - d. Доля выполненных задач на рабочем месте
8. Какой метод анализа данных используется для определения наиболее эффективных каналов найма?
 - a. Метод анализа дисперсии
 - b. Метод кластерного анализа

- c. Метод корреляционного анализа
d. Метод многомерного шкалирования
9. Какой показатель может использоваться для оценки эффективности процесса обучения сотрудников?
a. Коэффициент текучести кадров
b. Уровень удовлетворенности сотрудников
c. Количество сотрудников, прошедших обучение
d. Средняя продолжительность рабочего дня сотрудников
10. Какой метод анализа данных может быть полезен при определении факторов, влияющих на уровень удовлетворенности сотрудников?
a. Метод кластерного анализа
b. Метод факторного анализа
c. Метод дерева решений
d. Метод анализа временных рядов
11. Что такое анализ временных рядов?
a. Метод определения связей между переменными в разных периодах времени
b. Метод построения прогнозов на основе изменений во времени
c. Метод группировки объектов по схожести признаков в разные периоды времени
d. Метод определения значимости переменных для разделения групп объектов в разные периоды времени
12. Какой инструмент часто используется для анализа данных и построения графиков?
a. Microsoft Excel
b. Microsoft PowerPoint
c. Microsoft Word
d. Microsoft Access
13. Мотивация имеет...
a. внешнее происхождение
b. внутреннее происхождение
c. как внешнее, так и внутреннее происхождение
d. правильных вариантов нет
14. Потребности это...
a. недостаток чего-либо;
b. определенные условия;
c. источники чего-либо
d. правильных вариантов нет

Методические рекомендации:

При использовании формы текущего контроля «Тестирование» студентам могут предлагаться задания на бумажном носителе.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «тестирование»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	85 -100% правильных ответов

4	71-85% правильных ответов
3	61-70% правильных ответов
2	60% правильных ответов и ниже

2. Вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений) (пороговый уровень)

1. Анализ данных для прогнозирования потребности в персонале.
2. Анализ данных для определения эффективности процессов найма и отбора персонала.
3. Анализ данных для определения уровня удовлетворенности и мотивации персонала.
4. Анализ данных для определения эффективности системы обучения и развития персонала.
5. Анализ данных для определения причин текучести кадров и разработки мер по ее снижению.
6. Анализ данных для определения эффективности системы оплаты труда и разработки мер по ее улучшению.
7. Анализ данных для определения эффективности системы оценки производительности персонала и разработки мер по ее совершенствованию.
8. Анализ данных для определения потенциала и карьерных перспектив персонала.
9. Анализ данных для определения эффективности системы мотивации и стимулирования персонала.
10. Материальная, трудовая и статусная мотивация труда.
11. Материальное стимулирование персонала
12. Методы нематериальной мотивации трудовой деятельности
13. Оценка персонала
14. Управление мотивацией трудовой деятельности персонала
15. Основные элементы системы мотивации и технология её диагностики стимулирования
16. Стратегическое управление персоналом организации

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «доклад, сообщение»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Доклад (сообщение) представлен(о) на высоком уровне (студент в полном объеме осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, владеет профильным понятийным (категориальным) аппаратом и т.п.)
4	Доклад (сообщение) представлен(о) на среднем уровне (студент в целом осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, допустив некоторые неточности и т.п.)
3	Доклад (сообщение) представлен(о) на низком уровне (студент допустил существенные неточности, изложил материал с ошибками, не владеет в достаточной степени профильным категориальным аппаратом и т.п.)

2	Доклад (сообщение) представлен(о) на неудовлетворительном уровне или не представлен (студент не готов, не выполнил задание и т.п.)
---	--

3. Разноуровневые задачи и задания (базовый уровень)

Ситуационная задача 1.

Для стимулирования продаж товаров руководитель одной из торговых фирм объявил о выделении лучшему продавцу бесплатной поездки на Бермуды вместе с супругой, где они смогли бы поиграть в гольф (его любимую игру) на лучших площадках мира.

Прошло 3 месяца, а увеличения объема продаж не наблюдалось. Руководитель объяснял это тем, что продавцы «не тянут». Тогда он пригласил специалиста со стороны, чтобы тот развил у продавцов умение хорошо реализовывать продукцию и разработал программу, стимулирующую побудительные мотивы. Специалист отправился в торговые залы, базы, склады, осмотрел стоянки автомобилей, на которых находил охотничьи и рыболовные принадлежности. Ни одной клюшки для гольфа он не обнаружил. Было ясно, что шеф не знает своих подчиненных. Никаких занятий с продавцами не потребовалось. На следующий день было сделано новое объявление, увеличившее продажи в несколько раз.

Вопросы:

1. Что это было за объявление?
2. Каким образом руководитель может узнать о предпочтениях своих подчиненных?

Одинаковы ли будут подходы на малых, средних и крупных предприятиях и организациях?

Методические рекомендации:

На основе изучения основного теоретического материала следует дать обоснование причины неправильной мотивации сотрудников. С целью повышения эффективности работы организации следует также предложить возможные пути изучения потребностей и ценностей сотрудников.

Ситуационная задача 2.

Менеджмент организации хочет обязательно использовать зарплату в качестве инструмента стимулирования персонала. Однако в коллективе преобладают сотрудники с профессиональной и патриотической мотивацией. Какие виды и формы оплаты труда можно предложить в такой ситуации?

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «разноуровневые задания и задачи»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерии оценивания
5	Обучающийся полностью и правильно выполнил задание. Показал отличные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Работа оформлена аккуратно в соответствии с предъявляемыми требованиями

4	Обучающийся выполнил задание с небольшими неточностями. Показал хорошие знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках освоенного учебного материала. Есть недостатки в оформлении работы
3	Обучающийся выполнил задание с существенными неточностями. Показал удовлетворительные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач
2	Обучающийся выполнил задание неправильно. При выполнении обучающийся продемонстрировал недостаточный уровень знаний, умений и владения ими при решении задач в рамках усвоенного учебного материала

4. Практическое (прикладное) задание (заключительный уровень)

Практическое задание 1

В коллективе отдела одного НИИ газовой промышленности за годы совместной работы сложились хорошие отношения между всеми членами коллектива. Отдел успешно справлялся с порученными заданиями.

В связи с переводом на другую работу старого начальника отдела на его должность был назначен молодой ученый, известный своими новаторскими разработками. Свою деятельность новый руководитель начал с укрепления трудовой дисциплины: была установлена регистрация времени прихода на работу и ухода с работы, внутренних командировок, установлено время приемов по личным вопросам. Он значительно расширил тематику научных исследований отдела, заключив договоры с производственными организациями в соответствии со своей научной специализацией. Задания подчиненным старался давать как можно более подробно, считая, что сотрудники недостаточно компетентны в данных вопросах и что они строго должны придерживаться инструкций.

Через некоторое время заказчики отметили ухудшение качества научных разработок отдела. В коллективе ухудшились взаимоотношения, повысилась раздражительность, начались конфликты.

Решив, что нужно оздоровить коллектив, начальник отдела предложил уйти на пенсию нескольким сотрудникам, взяв на их место молодых специалистов. Однако положение не улучшилось.

Выскажите свое мнение относительно возникшей ситуации и направлений ее исправления?

Методические рекомендации:

1. *Определите тип конфликта.*
2. *Определите состав конфликтующих сторон.*
3. *Определите поводы и истинные причины возникновения конфликтной ситуации;*
4. *Сформулируйте методы и конкретные пути разрешения конфликта*

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «практическое задание»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Практические задания выполнены на высоком уровне (правильные ответы даны на 90-100% вопросов/задач)

4	Практические задания выполнены на среднем уровне (правильные ответы даны на 75-89% вопросов/задач)
3	Практические задания выполнены на низком уровне (правильные ответы даны на 50-74% вопросов/задач)
2	Практические задания выполнены на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем на 50%)

5. Оценочные средства для промежуточной аттестации (экзамен)

Экзамен:

1. Основные понятия и определения в анализе данных в управлении персоналом
2. Роль анализа данных в управлении персоналом
3. Современные инструменты и технологии анализа данных в управлении персоналом
4. Основы методов сбора данных в управлении персоналом
5. Особенности обработки данных в управлении персоналом
6. Основы статистики для анализа данных в управлении персоналом
7. Основы машинного обучения в управлении персоналом
8. Анализ данных для прогнозирования потребностей в персонале
9. Анализ данных для определения эффективности процессов найма и отбора персонала
10. Анализ данных для определения эффективности систем оплаты труда
11. Анализ данных для определения причин текучести кадров и методов ее уменьшения
12. Анализ данных для определения эффективности программ обучения и развития персонала
13. Анализ данных для определения уровня удовлетворенности и мотивации персонала
14. Анализ данных для определения эффективности системы оценки персонала
15. Основы визуализации данных в управлении персоналом
16. Критерии интерпретации результатов анализа данных в управлении персоналом
17. Использование результатов анализа данных в управлении персоналом для принятия управленческих решений

Критерии и шкала оценивания к промежуточной аттестации «Экзамен»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
отлично (5)	Студент глубоко и в полном объеме владеет программным материалом. Грамотно, исчерпывающе и логично его излагает в устной или письменной форме. При этом знает рекомендованную литературу, проявляет творческий подход в ответах на вопросы и правильно обосновывает принятые решения, хорошо владеет умениями и навыками при выполнении практических задач.
хорошо (4)	Студент знает программный материал, грамотно и по сути излагает его в устной или письменной форме, допуская незначительные неточности в утверждениях, трактовках, определениях и категориях или незначительное количество ошибок. При этом владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических задач.
удовлетворительно (3)	Студент знает только основной программный материал, допускает неточности, недостаточно чёткие формулировки, непоследовательность в ответах, излагаемых в устной или

	письменной форме. При этом недостаточно владеет умениями и навыками при выполнении практических задач. Допускает до 30% ошибок в излагаемых ответах.
неудовлетворительно (2)	Студент не знает значительной части программного материала. При этом допускает принципиальные ошибки в доказательствах, в трактовке понятий и категорий, проявляет низкую культуру знаний, не владеет основными умениями и навыками при выполнении практических задач. Студент отказывается от ответов на дополнительные вопросы

Лист изменений и дополнений

№ п/п	Виды дополнений и изменений	Дата и номер протокола заседания кафедры (кафедр), на котором были рассмотрены и одобренны изменения и дополнения	Подпись (с расшифровкой) заведующего кафедрой (заведующих кафедрами)