

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)

25 апреля 2023 года

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
«АНАЛИЗ ДАННЫХ В УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ»

По направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом
Магистерская программа: «Управление персоналом»

Лист согласования РПУД

Рабочая программа учебной дисциплины «Анализ данных в управлении персоналом» по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом – 22 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 (утвержденного 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 дисциплины утверждена на заседании кафедры управления персоналом и экономической теории 21.03.2023 г., протокол № 13.

Заведующий кафедрой

управления персоналом и экономической теории



Чумаченко Г.В.

Рекомендована на заседании учебно-методической комиссии института управления и государственной службы 12.04.2023 г., протокол №8.

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 ОПОП ВО

Дисциплина «Анализ данных в управлении персоналом» относится к обязательным дисциплинам образовательной программы (Б1.О.05).

Необходимыми условиями для освоения дисциплины являются:

знания:

основных принципов и методов комплексного подхода к сбору данных, а также продвинутых методов их обработки и анализа, в том числе статистических, математических, эконометрических 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», «Современные методы управления персоналом», «Оценка эффективности труда и управления персоналом».

Основываясь на изучении перечисленных дисциплин, «Анализ данных в управлении персоналом» представляет основу для последующего освоения дисциплин профессионального цикла ОПОП ВО.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижений компетенции (по реализуемой дисциплине)	Перечень планируемых результатов
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	Заочная форма
Общая учебная нагрузка (всего)	144 (4 зач. ед)	144 (4 зач. ед)
Обязательная контактная работа (всего) в том числе:	72	10
Лекции	36	6
Семинарские занятия	-	-
Практические занятия	36	4
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	134
Форма аттестации	экзамен	экзамен

4.2. Содержание разделов дисциплины

Дисциплина изучается в 3 семестре.

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

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. 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 4. 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.

Тема 5. ПЕРСПЕКТИВЫ ПРИМЕНЕНИЯ СОВРЕМЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ УПРАВЛЕНИЯ ДАННЫМИ В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Искусственный интеллект. Сильный/человекоподобный искусственный интеллект. Слабый/специальный искусственный интеллект. Области использования искусственного интеллекта. Интерфейсы для сбора данных о деятельности персонала. Этика использования современных технологий в процессе управления данными

Тема 6. ЭЛЕМЕНТЫ ИНФОРМАЦИОННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Классификация угроз информационной безопасности. Положения закона о персональных данных. Элементы системы охраны защищаемых данных. Правила разграничения доступа к охраняемым данным. Физические и программные средства защиты данных. потенциально опасные действия сотрудников в системе управления данными организации. Организационно-правовые аспекты защиты данных в организации.

Тема 7. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРИ ПОСТРОЕНИИ ПРОЦЕССОВ УПРАВЛЕНИЯ ДАННЫМИ

Основные бизнес-процессы управления данными в организации.

Корпоративная модель данных. Учет информационных ресурсов и аналитических моделей. Аналитическая обработка и принятие решений на основе данных. Квалифицированные кадры для работы с данными и формирование культуры принятия решений на основе данных.

Тема 8. ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ СОВРЕМЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ УПРАВЛЕНИЯ ДАННЫМИ В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Понятие эффективности. Расчет показателей эффективности внедрения новых технологий управления данными в сфере управления персоналом. Подходы к анализу показателей эффективности внедрения новых технологий управления данными в сфере управления персоналом. Резервы повышения эффективности процессов управления данными в сфере управления персоналом с использованием потенциала современных технологий.

4.3. Лекции

№ п/п	Название темы	Объем часов	
		Очная форма	Заочная форма
1.	Введение в анализ данных в управлении персоналом	4	-
2.	Сбор и обработка данных в управлении персоналом	4	0,5
3.	Анализ данных в управлении персоналом	8	0,5
4.	Интерпретация и использование результатов анализа данных в управлении персоналом	4	3
5.	Перспективы применения современных технологий управления данными в сфере управления персоналом	4	0,5
6.	Элементы информационной безопасности в системе управления персоналом	4	0,5
7.	Взаимодействие представителей структурных подразделений организации при построении процессов управления данными	4	0,5
8.	Оценка эффективности применения современных технологий управления данными в сфере управления персоналом	4	0,5
Итого:		36	6

4.4. Практические (семинарские) занятия

№ п/п	Название темы	Объем часов	
		Очная форма	Заочная форма
1.	Введение в анализ данных в управлении персоналом	4	-
2.	Сбор и обработка данных в управлении персоналом	4	
3.	Анализ данных в управлении персоналом	8	2
4.	Интерпретация и использование результатов анализа данных в управлении персоналом	4	0,5

5.	Перспективы применения современных технологий управления данными в сфере управления персоналом	4	0,5
6.	Элементы информационной безопасности в системе управления персоналом	4	0,5
7.	Взаимодействие представителей структурных подразделений организации при построении процессов управления данными	4	0,5
8.	Оценка эффективности применения современных технологий управления данными в сфере управления персоналом	4	-
Итого:		36	4

4.6. Самостоятельная работа студентов

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

11.	Анализ данных для определения причин текучести кадров и методов ее уменьшения	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада.	2	4
12.	Анализ данных для определения эффективности программ обучения и развития персонала	Самостоятельное изучение литературы.	2	4
13.	Анализ данных для определения уровня удовлетворенности и мотивации персонала	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада.	2	4
14.	Анализ данных для определения эффективности системы оценки персонала	Самостоятельное изучение литературы.	2	4
15.	Основы визуализации данных в управлении персоналом	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада.	2	4
16.	Критерии интерпретации результатов анализа данных в управлении персоналом	Самостоятельное изучение литературы.	2	4
17.	Использование результатов анализа данных в управлении персоналом для принятия управленческих решений	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада.	2	5
18.	Искусственный интеллект. Сильный/человекоподобный искусственный интеллект. Слабый/специальный искусственный интеллект. Области использования искусственного интеллекта.	Самостоятельное изучение литературы.	2	5
19.	Интерфейсы для сбора данных о деятельности персонала.	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада.	2	5
20.	Этика использования современных технологий в процессе управления данными	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада.	3	5
21.	Качество данных и его характеристики. Процесс очистки данных.	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада.	3	5

22.	Построение выборок. Метрики в системе управления персоналом. Проверка гипотез.	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада.	3	5
23.	Интеллектуальный анализ данных.	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада.	3	5
24.	Визуализация данных о персонале организации.	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада.	3	5
25.	Технологии виртуальной и дополненной реальности в управлении персоналом.	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада.	3	5
26.	Технологии распределенных реестров.	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада.	3	5
27.	Смарт-контракты в управлении персоналом.	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада.	3	5
28.	Понятие эффективности. Расчет показателей эффективности внедрения новых технологий управления данными в сфере управления персоналом.	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада.	3	5
29.	Подходы к анализу показателей эффективности внедрения новых технологий управления данными в сфере управления персоналом.	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада.	3	5
30.	Резервы повышения эффективности процессов управления данными в сфере управления персоналом с использованием потенциала современных технологий.	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада.	3	5
Итого:			72	134

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

5. Образовательные технологии

Преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий: объяснительно-иллюстративного обучения (технология поддерживающего обучения, технология проведения учебной дискуссии), информационных технологий (презентационные материалы), развивающих и инновационных образовательных технологий.

Практические занятия проводятся с использованием развивающих, проблемных, проектных, информационных (использование электронных образовательных ресурсов (электронный конспект) образовательных технологий.

6. Формы контроля освоения дисциплины

Текущая аттестация студентов производится в дискретные временные интервалы лектором и преподавателем(ями), ведущими практические занятия по дисциплине в следующих формах:

- вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений);
- контрольные работы;
- творческие задания;
- рефераты;
- тесты.

Фонды оценочных средств, включающие типовые задания, контрольные работы, тесты и методы контроля, позволяющие оценить результаты текущей и промежуточной аттестации обучающихся по данной дисциплине, помещаются в приложении к рабочей программе в соответствии с «Положением о фонде оценочных средств».

Промежуточная аттестация по результатам освоения дисциплины проходит в форме устного/письменного зачета (включает в себя ответы на теоретические вопросы и ответы на тестовые задания). Студенты, выполнившие 75% текущих и контрольных мероприятий на «отлично», а остальные 25 % на «хорошо», имеют право на получение итоговой оценки.

В экзаменационную ведомость и зачетную книжку выставляются оценки по шкале, приведенной в таблице.

Зачеты	Характеристика знания предмета и ответов
зачтено	Студент глубоко и в полном объёме 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.

	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.
	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.
не зачтено	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

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:

а) основная литература:

1. Форман Д. Много цифр. Анализ больших данных при помощи Excel / Форман Д.; Пер. с англ. Соколовой А. - М.: Альпина Пабли., 2016. - 461 с.: 84x108 1/16 (Обложка) ISBN 978-5-9614-5032-3 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/551044>. (дата обращения: 11.03.2023).
2. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А.Я.Кибанова. - 4-е изд., доп. и перераб. - Москва : ИНФРА-М, 2019. - 695 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-100653-5. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1003212> (дата обращения: 11.03.2023).
3. Лапидус, Л. В. Цифровая экономика: управление электронным бизнесом и электронной коммерцией : учебник / Л.В. Лапидус. - Москва : ИНФРА-М, 2020. - 479 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - DOI 10.12737/textbook_5ad4a78dae3f27.69090312. - ISBN 978-5-16-013640-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1055872> (дата обращения: 11.03.2023).
4. Акперов, И. Г. Информационные технологии в менеджменте : учебник / И. Г. Акперов, А. В. Сметанин, И. А. Коноплева. - Москва : ИНФРА-М, 2019. - 400 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс]. - (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-005001-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1010110> (дата обращения: 11.03.2023).
5. 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: 11.03.2023)

6. 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: 11.03.2023)

б) дополнительная литература:

1. 1. Маркова, В. Д. Цифровая экономика : учебник / В.Д. Маркова. - Москва : ИНФРА-М, 2020. - 186 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - www.dx.doi.org/10.12737/textbook_5a97ed07408159.98683294. - ISBN 978-5-16-013859-6. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1043213> (дата обращения: 11.03.2023).

2. Ниматулаев, М. М. Информационные технологии в профессиональной деятельности : учебник / М. М. Ниматулаев. - Москва : ИНФРА-М, 2021. - 250 с. - (Высшее образование: Специалитет). - ISBN 978-5-16-016545-5. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1178780> (дата обращения: 11.03.2023).

3. Чуланова, О. Л. Технологии кадрового менеджмента : учебник / О.Л. Чуланова. - Москва : ИНФРА-М, 2019. - 492 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - www.dx.doi.org/10.12737/textbook_5b55748fa71948.37733214. - ISBN 978-5-16-014054-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/965100> (дата обращения: 11.03.2023).

4. 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: 07.03.2023).

5. 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: 08.03.2023).

6. 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: 10.03.2023)

7. 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: 10.03.2023).

8. 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: 10.03.2023).

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: 10.03.2023).

в) методические рекомендации:

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	ОПК-3. Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность.	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 достижения компетенции (по дисциплине)	Темы учебной дисциплины	Этапы формирования (семестр изучения)
1	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.	<i>Тема 1. Введение в анализ данных в управлении персоналом</i> <i>Тема 2. Сбор и обработка данных в управлении персоналом</i> <i>Тема 3. Анализ данных в управлении персоналом</i> <i>Тема 4. Интерпретация и использование результатов анализа данных в управлении персоналом</i> <i>Тема 5. Перспективы применения современных технологий управления данными в сфере управления персоналом</i> <i>Тема 6. Элементы информационной безопасности в системе управления персоналом</i> <i>Тема 7. Взаимодействие представителей структурных подразделений организации при построении процессов управления данными</i>	3

				<i>Тема 8. Оценка эффективности применения современных технологий управления данными в сфере управления персоналом</i>	
--	--	--	--	---	--

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.	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.	Тема 1. Введение в анализ данных в управлении персоналом Тема 2. Сбор и обработка данных в управлении персоналом Тема 3. Анализ данных в управлении персоналом Тема 4. Интерпретация и использование результатов анализа данных в управлении персоналом Тема 5. Перспективы применения современных технологий управления данными в сфере управления персоналом Тема 6. Элементы информационной безопасности в системе управления персоналом Тема 7. Взаимодействие представителей структурных подразделений организации при построении процессов управления данными Тема 8. Оценка эффективности применения современных технологий управления данными в сфере управления персоналом	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?
- Коэффициент текучести кадров
 - Уровень удовлетворенности сотрудников
 - Количество сотрудников, прошедших обучение
 - Средняя продолжительность рабочего дня сотрудников
10. Какой метод анализа данных может быть полезен при определении факторов, влияющих на уровень удовлетворенности сотрудников?
- Метод кластерного анализа
 - Метод факторного анализа
 - Метод дерева решений
 - Метод анализа временных рядов
11. Что такое анализ временных рядов?
- Метод определения связей между переменными в разных периодах времени
 - Метод построения прогнозов на основе изменений во времени
 - Метод группировки объектов по схожести признаков в разные периоды времени
 - Метод определения значимости переменных для разделения групп объектов в разные периоды времени
12. Какой инструмент часто используется для анализа данных и построения графиков?
- Microsoft Excel
 - Microsoft PowerPoint
 - Microsoft Word
 - Microsoft Access
13. Мотивация имеет...
- внешнее происхождение
 - внутреннее происхождение
 - как внешнее, так и внутреннее происхождение
 - правильных вариантов нет
14. Потребности это...
- недостаток чего-либо;
 - определенные условия;
 - источники чего-либо
 - 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

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.)

Рекомендуемая тематика контрольных работ

1. Современная HR-аналитика. Сферы использования HR-аналитики
1. Алгоритм организации исследования персонала организации
2. Стратегическая роль исследований в персонала организации
3. Принятие управленческих решений на основе данных
4. Организационно-методические основы анализа персонала организации
5. Роль HR-аналитики в процессах управления персоналом
6. Технологии применения HR-анализа. HR-метрики. Big Data
7. Ключевые показатели эффективности в процессе HR-анализа.
8. Основные тенденции применения HR-аналитики.
9. Социологический анализ в профессиональной деятельности персонала организации
10. Анализ развития кадров
11. Перспективы развития HR-аналитики
12. Инвестиции в HR-аналитику. Их цели и задачи. Построение команды аналитиков. Определение их профессиональных качеств и обязанностей
13. Условия для создания успешной системы HR-аналитики в организации
14. Аудит развития персонала
15. Аудит рабочих мест и его роль в повышении эффективности развития персонала
16. Оценка соответствия системы обучения изменениям в технике и технологии, используемых в организации.
17. Оценка роли знаний в производственно-экономических отношениях персонала: интеллектуального капитала и его структуры.
18. Методы, этапы аудита интеллектуального капитала.
19. Анализ интеллектуального капитала
20. Роль аудита служб управления персоналом в повышении эффективности управления

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству контрольная работа

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Контрольная работа выполнена на высоком уровне (правильные ответы даны на 90-100% вопросов/задач)
4	Контрольная работа выполнена на среднем уровне (правильные ответы даны на 75-89% вопросов/задач)
3	Контрольная работа выполнена на низком уровне (правильные ответы даны на 50-74% вопросов/задач)
2	Контрольная работа выполнена на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем на 50%)

Практические занятия (задачи):

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?

Ситуационная задача 3.

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 занятие»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Творческое задание выполнено на высоком уровне
4	Творческое задание выполнено на среднем уровне
3	Творческое задание выполнено на низком уровне
2	Творческое задание выполнено на неудовлетворительном уровне или не выполнено

Темы рефератов:

1. Принципы и закономерности управления персоналом
2. Модель компетенций сотрудника и стратегические цели компании
3. Информационная безопасность в системе управления персоналом
4. Коммуникационные системы в управлении персоналом
5. Внешняя и внутренняя среда системы управления персоналом
6. Роботизация в системе управления персоналом
7. Методы экстраполяции и экспертных в планировании персонала
8. Компьютерное моделирование в планировании персонала
9. Нормативный и балансовый методы планирования персонала
10. Диаграмма разброса как метод планирования персонала
11. Планирование затрат на персонал
12. Оценка сбалансированности вакансии
13. «Фотография рабочего дня» как метод анализа деятельности персонала
14. Технология делегирования полномочий
15. Гибкие формы организации труда персонала: фриланс и дистанционная занятость
16. Концепция гибкой фирмы
17. Изучение мотивационного профиля личности
18. Управление творчеством персонала
19. Управление лояльностью сотрудников
20. Индикаторы и способы оценки вовлеченности персонала
21. Современные виды тимбилдингов
22. Сравнительные характеристики сильной и слабой команды
23. Контроль реализации маркетинга персонала
24. Самомаркетинг в сфере труда: направления, этапы, личные стратегии занятости
25. Автоматизация и роботизация в системе управления персоналом
26. Преодоление сопротивления персонала организационным изменениям
27. Риски персонала в условиях формирования цифровой экономики
28. Управление персоналом на разных стадиях жизненного цикла организации
29. Антикризисное управление персоналом
30. Особенности управления персоналом при слиянии и поглощении компаний

31. Преодоление сопротивления персонала при организационных изменениях
32. Позиционирование товара «рабочая сила»
33. Конкурентоспособность и жизненный цикл товара «рабочая сила»
34. Социально-экономическая эффективность маркетинга персонала
35. Внутренний маркетинг персонала
36. Внешний маркетинг персонала
37. Международный маркетинг персонала

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству реферат

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Реферат представлен на высоком уровне (студент в полном объеме осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, владеет профильным понятийным (категориальным) аппаратом и т.п.). Оформлен в соответствии с требованиями, предъявляемыми к данному виду работ.
4	Реферат представлен на среднем уровне (студент в целом осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, допустив некоторые неточности и т.п.). В оформлении допущены некоторые неточности в соответствии с требованиями, предъявляемыми к данному виду работ.
3	Реферат представлен на низком уровне (студент допустил существенные неточности, изложил материал с ошибками, не владеет в достаточной степени профильным категориальным аппаратом и т.п.). В оформлении допущены ошибки в соответствии с требованиями, предъявляемыми к данному виду работ.
2	Реферат представлен на неудовлетворительном уровне или не представлен (студент не готов, не выполнил задание и т.п.)

Творческие задания

Творческое задание не предусмотрено.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «творческое задание»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Творческое задание представлено на высоком уровне (студент в полном объеме осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений и т.п.). Оформлено в соответствии с требованиями, предъявляемыми к данному виду работ.
4	Творческое задание представлено на среднем уровне (студент в целом осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений и т.п.). В оформлении допущены некоторые неточности в соответствии с требованиями, предъявляемыми к данному виду работ.
3	Творческое задание представлено на низком уровне (студент допустил существенные неточности, изложил материал с

	ошибками и т.п.). В оформлении допущены ошибки в соответствии с требованиями, предъявляемыми к данному виду работ.
2	Творческое задание представлено на неудовлетворительном уровне или не представлен (студент не готов, не выполнил задание и т.п.)

4. Оценочные средства для промежуточной аттестации (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. Анализ данных для прогнозирования потребностей в персонале
8. Анализ данных для определения эффективности процессов найма и отбора персонала
9. Анализ данных для определения эффективности систем оплаты труда
10. Анализ данных для определения причин текучести кадров и методов ее уменьшения
11. Анализ данных для определения эффективности программ обучения и развития персонала
12. Анализ данных для определения уровня удовлетворенности и мотивации персонала
13. Анализ данных для определения эффективности системы оценки персонала.
14. Основы визуализации данных в управлении персоналом
15. Критерии интерпретации результатов анализа данных в управлении персоналом
16. Использование результатов анализа данных в управлении персоналом для принятия управленческих решений
17. Искусственный интеллект. Сильный/человекоподобный искусственный интеллект. Слабый/специальный искусственный интеллект.
18. Области использования искусственного интеллекта
19. Интерфейсы для сбора данных о деятельности персонала
20. Этика использования современных технологий в процессе управления данными
21. Классификация угроз информационной безопасности
22. Положения закона о персональных данных
23. Элементы системы охраны защищаемых данных
24. Правила разграничения доступа к охраняемым данным
25. Физические и программные средства защиты данных
26. Потенциально опасные действия сотрудников в системе управления данными организации
27. Организационно-правовые аспекты защиты данных в организации
28. Основные бизнес-процессы управления данными в организации
29. Корпоративная модель данных
30. Учет информационных ресурсов и аналитических моделей

31. Аналитическая обработка и принятие решений на основе данных
32. Квалифицированные кадры для работы с данными и формирование культуры принятия решений на основе данных
33. Понятие эффективности
34. Расчет показателей эффективности внедрения новых технологий управления данными в сфере управления персоналом
35. Подходы к анализу показателей эффективности внедрения новых технологий управления данными в сфере управления персоналом
36. Резервы повышения эффективности процессов управления данными в сфере управления персоналом с использованием потенциала современных технологий

Критерии и шкала оценивания к промежуточной аттестации «Экзамен»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
отлично (5)	Студент глубоко и в полном объёме 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)