

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

25 апреля 2023 года

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
«СИСТЕМНЫЙ АНАЛИЗ В ЭКОНОМИКЕ И УПРАВЛЕНИИ»

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

Лист согласования РПУД

Рабочая программа учебной дисциплины «Системный анализ в экономике и управлении» по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом – 30 с.

Рабочая программа учебной дисциплины «Системный анализ в экономике и управлении» 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:

д-р. экон. наук, профессор кафедры управления персоналом и экономической теории Мортиков В.В.

канд. экон. наук, доцент кафедры управления персоналом и экономической теории Чумаченко Г. В.

канд. экон. наук, доцент кафедры управления персоналом и экономической теории Гуськова О. В.

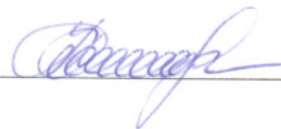
канд. экон. наук, доцент кафедры управления персоналом и экономической теории Розмыслов А. Н.

канд. экон. наук, доцент кафедры управления персоналом и экономической теории Шильникова З. Н.

старший преподаватель кафедры управления персоналом и экономической теории Литвин Р. И.

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 – формирование у студентов общих навыков системного мышления, системного анализа и системного подхода к решению экономических и управленческих проблем, освоение методов системного анализа, получение знаний, умений и навыков использования этих методов в учебной и в будущей профессиональной деятельности.

Задачи:

формирование представления о месте и роли системного анализа в современном мире;

дать основные определения, термины и понятия входящие в системный анализ, их свойства, и способы применения в исследовании экономических и управленческих проблем;

научить навыкам проведения системного анализа основных экономических и управленческих проблем;

освоить методологический и технологический инструментарий системного анализа и моделирования систем управления;

овладеть технологией системного экономического анализа и принятия обоснованных управленческих решений;

научиться исследовать и проектировать модели и методы в системном анализе проблем управления.

2. Место дисциплины в структуре ООП ВО

Дисциплина «Системный анализ в экономике и управлении» относится к обязательным дисциплинам образовательной программы (Б1.О.09). 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:

навыками 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 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
ОПК-2. Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач;	ОПК-2.1 Формирование навыков применения организационно-управленческой, аналитической и исследовательской деятельности, требующейся в ходе реализации проектов, в качестве исполнителей и руководителей проектов	знать: продвинутые методы обработки и анализа данных; различные источники данных, которые могут быть использованы для решения управленческих или исследовательских задач; различные методы сбора данных, включая опросы, интервью, наблюдение и анализ вторичных источников. уметь: применять статистический анализ, машинное обучение и анализ текстов; определять необходимые данные для конкретной задачи и находить соответствующие источники; применять методы сбора данных в практической работе. владеть: навыками использования продвинутых методов обработки и анализа данных для решения задач; эффективно оценивать и выбирать наиболее подходящие источники данных для решения задачи; навыками проведения сбора данных с использованием различных методов и оценки их качества.

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)	252 (7 зач. ед)	252 (7 зач. ед)
Обязательная контактная работа (всего) в том числе:	144	40
Лекции	72	24
Семинарские занятия	72	16
Практические занятия	-	-
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)	108	212
Форма аттестации	зачет/экзамен	зачет/экзамен

4.2. Содержание разделов дисциплины

Семестр 1

Тема 1. Основы системного подхода и его применение в управлении персоналом. Определение системного подхода и его преимуществ. Применение системного подхода в управлении персоналом. Системный анализ в контексте управления персоналом

Тема 2. Методы системного анализа для определения потребностей в персонале. Определение потребностей в персонале на предприятии. Основные методы системного анализа для определения потребностей в персонале. Инструменты системного анализа для анализа персональных ресурсов

Тема 3. Анализ проблемы текучести кадров на предприятии с использованием системного подхода. Понятие текучести кадров. Причины текучести кадров. Методы системного анализа для определения причин текучести кадров. Системный подход к снижению текучести кадров на предприятии

Тема 4. Моделирование и оптимизация системы управления персоналом. Определение системы управления персоналом. Методы моделирования систем управления персоналом. Оптимизация системы управления персоналом с помощью системного анализа. Разработка системы управления персоналом на основе моделирования и оптимизации

Тема 5. Анализ и оптимизация структуры управления персоналом. Структура управления персоналом и ее роль в организации. Методы системного анализа для анализа и оптимизации структуры управления персоналом. Разработка оптимальной структуры управления персоналом на основе системного анализа

Тема 6. Исследование влияния мотивации на эффективность работы персонала с помощью системного анализа. Понятие текучести кадров. Причины текучести кадров. Методы системного анализа для определения причин текучести кадров. Системный подход к снижению текучести кадров на предприятии

Тема 7. Использование системного подхода для анализа и оптимизации процесса подбора персонала. Использование системного подхода для анализа и оптимизации процесса подбора персонала

Тема 8. Анализ производительности персонала с помощью системного подхода. Роль обучения персонала в организации. Методы системного анализа для анализа и оптимизации процесса обучения персонала. Оптимизация процесса обучения персонала на основе системного анализа

Тема 9. Системный анализ эффективности обучения персонала. Роль оценки персонала в управлении персоналом. Методы системного анализа для анализа и оптимизации процесса оценки персонала. Оптимизация процесса оценки персонала на основе системного анализа

Тема 10. Методы системного анализа для определения потребности в переподготовке персонала. Определение изменений в организации и их влияние на управление персоналом. Методы системного анализа для анализа изменений в

организации и их влияния на управление персоналом. Разработка оптимальной системы управления персоналом в условиях изменений в организации

Семестр 2

Тема 11. Анализ затрат на персонал с использованием системного подхода. Роль системы мотивации и стимулирования персонала в организации. Методы системного анализа для анализа и оптимизации системы мотивации и стимулирования персонала. Разработка оптимальной системы мотивации и стимулирования персонала на основе системного анализа.

Тема 12. Использование системного подхода для анализа и оптимизации системы вознаграждения персонала. Роль системы наград и вознаграждений персонала в управлении персоналом. Методы системного анализа для анализа и оптимизации системы наград и вознаграждений персонала. Разработка оптимальной системы наград и вознаграждений персонала на основе системного анализа

Тема 13. Системный анализ рисков в управлении персоналом. Роль системы управления производительностью персонала в организации. Методы системного анализа.

Тема 14. Методы системного анализа для оценки и улучшения климата в коллективе. Роль системы управления знаниями в организации. Методы системного анализа для анализа и оптимизации системы управления знаниями. Оптимизация системы управления знаниями на предприятии на основе системного анализа

Тема 15. Анализ коммуникаций в коллективе с помощью системного подхода. Определение глобализации и ее влияния на управление персоналом. Методы системного анализа для анализа и оптимизации управления персоналом в условиях глобализации. Разработка оптимальной системы управления персоналом в условиях глобализации на основе системного анализа

Тема 16. Использование системного подхода для оптимизации процесса управления производительностью персонала. Роль системы управления талантами в управлении персоналом. Методы системного анализа для анализа и оптимизации системы управления талантами. Разработка оптимальной системы управления талантами на предприятии на основе системного анализа.

Тема 17. Системный анализ межличностных отношений в коллективе и их влияния на эффективность работы. Роль системы управления изменениями в управлении персоналом. Методы системного анализа для анализа и оптимизации системы управления изменениями. Разработка оптимальной системы управления изменениями на предприятии на основе системного анализа

Тема 18. Методы системного анализа для определения эффективности командной работы. Роль системы управления рисками в управлении персоналом на предприятии. Методы системного анализа для анализа и оптимизации системы управления рисками в управлении персоналом.

Тема 19. Анализ и оптимизация системы управления знаниями в организации. Роль системы обучения и развития персонала в управлении персоналом. Методы системного анализа для анализа и оптимизации системы обучения и развития персонала. Разработка оптимальной системы обучения и развития персонала на предприятии на основе системного анализа.

Тема 20. Системный анализ современных трендов в управлении персоналом. Определение конфликта в коллективе и его влияние на производительность труда. Методы системного анализа для анализа и оптимизации

управления конфликтами в коллективе. Разработка оптимальной системы управления конфликтами в коллективе на основе системного анализа.

4.3. Лекции

№ п/п	Название темы	Объем часов	
		Очная форма	Заочная форма
1.	Основы системного подхода и его применение в управлении персоналом	4	2
2.	Методы системного анализа для определения потребностей в персонале	4	2
3.	Анализ проблемы текучести кадров на предприятии с использованием системного подхода	4	2
4.	Моделирование и оптимизация системы управления персоналом	4	2
5.	Анализ и оптимизация структуры управления персоналом	4	1
6.	Исследование влияния мотивации на эффективность работы персонала с помощью системного анализа	4	1
7.	Использование системного подхода для анализа и оптимизации процесса подбора персонала	4	1
8.	Анализ производительности персонала с помощью системного подхода	4	1
9.	Системный анализ эффективности обучения персонала	4	1
10.	Методы системного анализа для определения потребности в переподготовке персонала	4	1
11.	Анализ затрат на персонал с использованием системного подхода	4	1
12.	Использование системного подхода для анализа и оптимизации системы вознаграждения персонала	4	1
13.	Системный анализ рисков в управлении персоналом	4	1
14.	Методы системного анализа для оценки и улучшения климата в коллективе	4	1
15.	Анализ коммуникаций в коллективе с помощью системного подхода	4	1
16.	Использование системного подхода для оптимизации процесса управления производительностью персонала	4	1
17.	Системный анализ межличностных отношений в коллективе и их влияния на эффективность работы	2	1
18.	Методы системного анализа для определения эффективности командной работы	2	1
19.	Анализ и оптимизация системы управления знаниями в организации	2	1
20.	Системный анализ современных трендов в управлении персоналом	2	1
Итого:		72	24

4.4. Практические (семинарские) занятия

№	Название темы	Объем часов
---	---------------	-------------

п/п		Очная форма	Заочная форма
1.	Основы системного подхода и его применение в управлении персоналом	4	1
2.	Методы системного анализа для определения потребностей в персонале	4	
3.	Анализ проблемы текучести кадров на предприятии с использованием системного подхода	4	1
4.	Моделирование и оптимизация системы управления персоналом	4	
5.	Анализ и оптимизация структуры управления персоналом	4	1
6.	Исследование влияния мотивации на эффективность работы персонала с помощью системного анализа	4	1
7.	Использование системного подхода для анализа и оптимизации процесса подбора персонала	4	1
8.	Анализ производительности персонала с помощью системного подхода	4	1
9.	Системный анализ эффективности обучения персонала	4	1
10.	Методы системного анализа для определения потребности в переподготовке персонала	4	1
11.	Анализ затрат на персонал с использованием системного подхода	4	1
12.	Использование системного подхода для анализа и оптимизации системы вознаграждения персонала	4	1
13.	Системный анализ рисков в управлении персоналом	4	1
14.	Методы системного анализа для оценки и улучшения климата в коллективе	4	1
15.	Анализ коммуникаций в коллективе с помощью системного подхода	4	1
16.	Использование системного подхода для оптимизации процесса управления производительностью персонала	4	1
17.	Системный анализ межличностных отношений в коллективе и их влияния на эффективность работы	2	
18.	Методы системного анализа для определения эффективности командной работы	2	1
19.	Анализ и оптимизация системы управления знаниями в организации	2	
20.	Системный анализ современных трендов в управлении персоналом	2	1
Итого:		36	6

4.6. Самостоятельная работа студентов

№ п/п	Название темы	Вид СРС	Объем часов	
			Очная форма	Заочная форма
1.	Введение в системный подход в управлении	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка	6	12

	персоналом: основы и применение	реферата, доклада		
2.	Применение методов системного анализа для определения потребности в персонале	Самостоятельное изучение литературы.	6	12
3.	Анализ проблемы текучести кадров на предприятии с использованием системного подхода	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	6	12
4.	Моделирование и оптимизация системы управления персоналом: системный подход	Самостоятельное изучение литературы.	6	12
5.	Системный анализ структуры управления персоналом: анализ и оптимизация	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	6	12
6.	Исследование влияния мотивации на эффективность работы персонала с помощью системного анализа	Самостоятельное изучение литературы.	6	12
7.	Системный подход для анализа и оптимизации процесса подбора персонала	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	6	10
8.	Системный подход к анализу производительности персонала	Самостоятельное изучение литературы.	6	10
9.	Системный анализ эффективности обучения персонала	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	6	10
10.	Применение методов системного анализа для определения потребности в переподготовке персонала	Самостоятельное изучение литературы.	6	10
11.	Анализ затрат на персонал с использованием системного подхода	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	6	10

12.	Оптимизация системы вознаграждения персонала с использованием системного подхода	Самостоятельное изучение литературы.	6	10
13.	Системный анализ рисков в управлении персоналом	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	6	10
14.	Методы системного анализа для оценки и улучшения климата в коллективе	Самостоятельное изучение литературы.	6	10
15.	Системный подход для анализа коммуникаций в коллективе	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	4	10
16.	Оптимизация процесса управления производительностью персонала с помощью системного подхода	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	4	10
17.	Системный анализ межличностных отношений в коллективе и их влияния на эффективность работы	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	4	10
18.	Методы системного анализа для определения эффективности командной работы	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	4	10
19.	Оптимизация системы управления знаниями в организации: системный анализ	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	4	10

20.	Системный анализ современных трендов в управлении персоналом.	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	4	10
Итого:			108	212

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. Шабельская Н.П. Управление рисками, **системный анализ** и моделирование : учебно-методическое пособие для практических занятий / Н.П. Шабельская, В.М. Забабурин ; Юж.-Рос. гос. политехн. ун-т (НПИ) им. М.И. Платова. - Новочеркасск : ЮРГПУ (НПИ), 2021. - 48 с.

2. Абельдяев Н.Ф. Математические методы анализа хозяйственной деятельности : учебно-методическое пособие к лекционным занятиям и самостоятельной работе студентов магистратуры направления подготовки «Прикладная математика» / Н.Ф. Абельдяев ; Юж.-Рос. гос. политехн. ун-т (НПИ) им. М.И. Платова. - Новочеркасск : ЮРГПУ (НПИ), 2016. - 52 с.

3. Канивец П.И. Теория систем и системный анализ в экономике : учебное пособие / П.И. Канивец, А.А. Михайлов ; Юж.-Рос. гос. техн. ун-т (НПИ). - Новочеркасск : ЮРГТУ (НПИ), 2007. - 135 с.

б) дополнительная литература:

1. Основы теории систем и системный анализ в научных исследованиях : методические указания к практическим (семинарским) занятиям по дисциплине «Теория систем и системный анализ» / А.А. Михайлов ; Юж.-Рос. гос. политехн. ун-т (НПИ) им. М.И. Платова. - Новочеркасск : ЮРГПУ (НПИ), 2014. - 12 с.

2. Белоусова Н.О. Системный метод и теория относительности : текст лекции по базовому курсу философии и спецкурсу "Логика и методология научного познания" / Н.О. Белоусова, С.П. Яновская ; Юж.-Рос. гос. техн. ун-т (НПИ). - Новочеркасск : ЮРГТУ, 2008. - 22 с.

3. Богомягкова И.В. Системный анализ в экономике горнодобывающей промышленности : учебное пособие / И.В. Богомягкова ; Юж.-Рос. гос. техн. ун-т (НПИ). - Новочеркасск : ЮРГТУ (НПИ), 2007. - 84 с.

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 «Системный анализ в экономике и управлении»

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-2. Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач;	Пороговый	знать: продвинутые методы обработки и анализа данных; различные источники данных, которые могут быть использованы для решения управленческих или исследовательских задач различные методы сбора данных, включая опросы, интервью, наблюдение и анализ вторичных источников
Основной		Базовый	уметь: применять статистический анализ, машинное обучение и анализ текстов определять необходимые данные для конкретной задачи и находить соответствующие источники применять методы сбора данных в практической работе
Заключительный		Высокий	владеть: навыками использования продвинутых методов обработки и анализа данных для решения задач. навыками эффективно оценивать и выбирать наиболее подходящие источники данных для решения задачи навыками проведения сбора данных с использованием различных методов и оценки их качества

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-2	Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач	ОПК-2.1 Формирование навыков применения организационно-управленческой, аналитической и исследовательской деятельности, требующейся в ходе реализации проектов, в качестве исполнителей и руководителей проектов.	Тема 1. <i>Основы системного подхода и его применение в управлении персоналом</i> Тема 2. <i>Методы системного анализа для определения потребностей в персонале</i> Тема 3. <i>Анализ проблемы текучести кадров на предприятии с использованием системного подхода</i> Тема 4. <i>Моделирование и оптимизация системы управления персоналом</i> Тема 5. <i>Анализ и оптимизация структуры управления персоналом</i> Тема 6. <i>Исследование влияния мотивации на эффективность работы персонала с помощью системного анализа</i> Тема 7. <i>Использование системного подхода для анализа и</i>	1,2

				оптимизации процесса подбора персонала Тема 8. Анализ производительнос- ти персонала с помощью системного подхода Тема 9. Системный анализ эффективности обучения персонала Тема 10. Методы системного анализа для определения потребности в переподготовке персонала Тема 11. Анализ затрат на персонал с использованием системного подхода Тема 12. Использование системного подхода для анализа и оптимизации системы вознаграждения персонала Тема 13. Системный анализ рисков в управлении персоналом Тема 14. Методы системного анализа для оценки и улучшения климата в коллективе Тема 15. Анализ коммуникаций в коллективе с помощью	
--	--	--	--	--	--

				системного подхода Тема 16. Использование системного подхода для оптимизации процесса управления производительнос- тью персонала Тема 17. Системный анализ межличностных отношений в коллективе и их влияния на эффективность работы Тема 18. Методы системного анализа для определения эффективности командной работы Тема 19. Анализ и оптимизация системы управления знаниями в организации Тема 20. Системный анализ современных трендов в управлении персоналом	
--	--	--	--	--	--

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-2. Способен применять комплексный подход к сбору данных,	ОПК-2.1 Формирование навыков применения организационно- управленческой, аналитической и исследовательской	Знать продвинутые методы обработки и анализа данных. Уметь применять статистический анализ, машинное обучение и анализ текстов. Владеть навыками использования	Тема 1. <i>Основы системного подхода и его применение в управлении персоналом</i> Тема 2.	доклад, сообщение, тестовые задания, разноуровневые задачи и задания, практическое

			продвинутых методов обработки и анализа данных для решения задач	<i>Методы системного анализа для определения потребностей в персонале</i> Тема 3. <i>Анализ проблемы текучести кадров на предприятии с использованием системного подхода</i> Тема 4. <i>Моделирование и оптимизация системы управления персоналом</i> Тема 5. <i>Анализ и оптимизация структуры управления персоналом</i> Тема 6. <i>Исследование влияния мотивации на эффективность работы персонала с помощью системного анализа</i> Тема 7. <i>Использование системного подхода для анализа и оптимизации процесса подбора персонала</i> Тема 8. <i>Анализ производительности персонала с помощью системного подхода</i> Тема 9. <i>Системный анализ эффективности обучения персонала</i> Тема 10.	
--	--	--	---	--	--

				<i>Методы системного анализа для определения потребности в переподготовке персонала</i> Тема 11. <i>Анализ затрат на персонал с использованием системного подхода</i> Тема 12. <i>Использование системного подхода для анализа и оптимизации системы вознаграждения персонала</i> Тема 13. <i>Системный анализ рисков в управлении персоналом</i> Тема 14. <i>Методы системного анализа для оценки и улучшения климата в коллективе</i> Тема 15. <i>Анализ коммуникаций в коллективе с помощью системного подхода</i> Тема 16. <i>Использование системного подхода для оптимизации процесса управления производительностью персонала</i> Тема 17. <i>Системный анализ межличностных отношений в коллективе и их влияния на</i>	
--	--	--	--	---	--

				<i>эффективность работы</i> Тема 18. <i>Методы системного анализа для определения эффективности командной работы</i> Тема 19. <i>Анализ и оптимизация системы управления знаниями в организации</i> Тема 20. <i>Системный анализ современных трендов в управлении персоналом</i>	
--	--	--	--	--	--

1. Типовые тестовые задания

(пороговый уровень)

1. Какое из перечисленных ниже не является методом системного анализа?
 - a. SWOT-анализ
 - b. Метод PESTLE-анализа
 - c. Анализ сетевых взаимодействий
 - d. Метод случайной выборки

2. Что такое "входные данные" в системном анализе?
 - a. Данные, которые система генерирует в результате своей работы
 - b. Данные, которые необходимы для функционирования системы
 - c. Данные, полученные в результате анализа внешней среды
 - d. Данные, полученные в результате анализа внутренней среды

3. Что такое "операционная система"?
 - a. Программное обеспечение, управляющее аппаратной частью компьютера
 - b. Программное обеспечение, обеспечивающее работу приложений
 - c. Программное обеспечение, управляющее ресурсами компьютера
 - d. Программное обеспечение, обеспечивающее безопасность компьютера

4. Какой подход к управлению персоналом основывается на современных технологиях, информационных системах и использовании больших данных?

- a. Традиционный подход
- b. Компетентностный подход
- c. Инновационный подход
- d. Кадровый подход

5. Что такое климат в коллективе?

- a. Отношение работников к своей работе
- b. Отношения между коллегами
- c. Отношение работников к руководству
- d. Общая атмосфера и эмоциональный фон в коллективе

6. Что такое системный подход в управлении персоналом?

- a. Метод управления, основанный на личном подходе к каждому сотруднику
- b. Метод управления, основанный на общей идее улучшения эффективности работы организации в целом
- c. Метод управления, основанный на разделении задач между разными уровнями управления
- d. Метод управления, основанный на использовании компьютерных систем

7. Какие методы системного анализа используются для определения потребностей в персонале?

- a. Анализ показателей эффективности работы сотрудников
- b. Анализ рынка труда
- c. Анализ внутренних потребностей организации
- d. Все перечисленные методы

8. Какие методы системного анализа используются для анализа и оптимизации процесса подбора персонала?

- a. Анализ резюме и кандидатов на должность
- b. Анализ показателей эффективности работы сотрудников
- c. Анализ рынка труда
- d. Анализ культуры организации

9. Какие методы системного анализа используются для определения эффективности командной работы?

- a. Анализ показателей эффективности работы сотрудников
- b. Анализ процесса взаимодействия между участниками команды
- c. Анализ рынка труда

d. Все перечисленные методы

10. Какие методы системного анализа используются для оценки и улучшения климата в коллективе?

- a. Анализ производительности сотрудников
- b. Анализ межличностных отношений в коллективе
- c. Анализ финансовых показателей организации
- d. Все перечисленные методы

11. Какой метод машинного обучения используется для задачи классификации?

- a. Нейронные сети
- b. Кластеризация
- c. Регрессия
- d. Деревья решений

12. Какие типы данных могут быть использованы для представления временных рядов?

- a. Числовые данные
- b. Категориальные данные
- c. Текстовые данные
- d. Двоичные данные

13. Какой инструмент используется для анализа больших объемов данных?

- a. SQL
- b. Excel
- c. Hadoop
- d. Python

14. Какая техника машинного обучения используется для обучения без учителя?

- a. Кластеризация
- b. Классификация
- c. Регрессия
- d. Деревья решений

15. Какой метод машинного обучения используется для задачи регрессии?

- a. Нейронные сети
- b. Кластеризация

- с. Регрессия
- d. Деревья решений

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. Оценка эффективности системы управления человеческими ресурсами в организации
2. Анализ стратегического подхода к управлению талантами в организации
3. Оценка эффективности системы обучения и развития персонала в организации
4. Анализ системы вознаграждения и стимулирования персонала в организации
5. Оценка влияния изменений в организации на персонал и их адаптация
6. Анализ международной стратегии управления человеческими ресурсами в организации
7. Оценка эффективности системы управления разнообразием и инклюзивности в организации
8. Анализ этических аспектов управления человеческими ресурсами в организации
9. Оценка вклада управления конфликтами и проблемами в трудовых отношениях в успешность организации
10. Анализ новых подходов в управлении человеческими ресурсами и их применение в 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)

Задача

У компании есть возможность производить два вида продукции: А и В. Известно, что на производство каждого из них требуется время и затраты на материалы. Общее время, доступное для производства, составляет 80 часов, а бюджет на материалы - 5000 долларов. Прибыль от продажи каждого продукта составляет: 400 долларов за единицу продукции А и 300 долларов за единицу продукции В. Компания должна принять решение о том, сколько единиц каждого продукта производить, чтобы получить максимальную прибыль.

Какое количество каждого продукта необходимо производить, чтобы получить максимальную прибыль?

Методические рекомендации:

На основе изучения основных теоретических положений следует сформулировать собственное обоснованное мнение по проблемам и возможным путям их решения в данной области управления (в зависимости от конкретной постановки вопроса).

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 усвоенного 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 Оптимизация производства

Компания производит два продукта: А и В. Для производства каждого из продуктов требуется определенное количество ресурсов (сырье, трудовые ресурсы и т.д.). Компания имеет ограниченное количество ресурсов и хочет максимизировать прибыль. Вам нужно провести системный анализ производства компании и определить оптимальное количество продуктов А и В, которое необходимо произвести, чтобы получить максимальную прибыль.

Практическое задание 2 Анализ эффективности бизнес-процессов

Компания столкнулась с проблемой неэффективности своих бизнес-процессов. Некоторые процессы занимают слишком много времени, некоторые требуют большого количества ресурсов, а некоторые не дают желаемых результатов. Вам нужно провести системный анализ бизнес-процессов компании, чтобы определить их эффективность и найти способы улучшения. При анализе вы можете использовать методы, такие как блок-схемы процессов, анализ причин и следствий и т.д.

Методические рекомендации:

1. *Определить цель анализа. Четко сформулировать, что требуется достичь и какие результаты должны быть получены.*
2. *Собрать необходимые данные. Для проведения анализа нужно собрать все необходимые данные: информацию о бизнес-процессов*
3. *Определить ключевые переменные. Определить, какие переменные будут влиять на процесс и как их можно изменить для достижения цели.*
4. *Построить модель процесса. На основе собранных данных и определенных ключевых переменных построить математическую модель процесса.*
5. *Оценить эффективность процесса. Оценить текущую эффективность процесса и определить, какие улучшения можно внести для достижения цели.*
6. *Предложить альтернативные варианты решения. Разработать альтернативные варианты решения задачи на основе математической модели и выбрать оптимальный вариант.*
7. *Определить ключевые переменные. Определить, какие переменные будут влиять на процесс и как их можно изменить для достижения цели.*
8. *Построить модель процесса. На основе собранных данных и определенных ключевых переменных построить математическую модель процесса.*
9. *Оценить эффективность процесса. Оценить текущую эффективность процесса и определить, какие улучшения можно внести для достижения цели.*
10. *Предложить альтернативные варианты решения. Разработать альтернативные варианты решения задачи на основе математической модели и выбрать оптимальный вариант.*

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)

Зачёт:

1. Системный подход в оценке качества работы персонала
2. Использование системного анализа для прогнозирования потребности в персонале
3. Анализ эффективности системы вознаграждения персонала с использованием системного подхода
4. Моделирование системы мотивации персонала в условиях изменяющейся среды
5. Исследование взаимосвязи между уровнем компетенции персонала и эффективностью работы компании с помощью системного анализа
6. Применение методов системного анализа для определения причин и последствий конфликтов в коллективе
7. Системный анализ в оценке потенциала развития персонала и подготовке кадрового резерва
8. Использование системного подхода для анализа и оптимизации процесса управления знаниями в компании
9. Анализ эффективности коммуникации в коллективе с помощью системного анализа
10. Методы системного анализа в определении причин и последствий перерасхода бюджета на оплату труда персонала

Экзамен:

1. Основные понятия и принципы системного анализа.
2. Методы и инструменты системного анализа в экономике и управлении.
3. Анализ бизнес-процессов и оптимизация производства.
4. Анализ и оценка рисков в управлении проектами и бизнесе.
5. Системный подход к принятию решений в экономике и управлении.
6. Моделирование систем в экономике и управлении.
7. Анализ и оценка эффективности инвестиционных проектов.
8. Системный анализ рынков и потребительского поведения.
9. Системный анализ в логистике и управлении цепями поставок.
10. Системный анализ в финансовом менеджменте и банковском деле.
11. Системный анализ в маркетинге и продажах.
12. Анализ и управление затратами и бюджетирование.
13. Системный анализ в управлении персоналом и организационном поведении.
14. Системный анализ в экологическом менеджменте и устойчивом развитии.
15. Системный анализ в инновационном менеджменте и технологическом развитии.
16. Системный анализ в международном бизнесе и глобальных процессах.
17. Анализ и моделирование финансовых рынков.

18. Моделирование экономических систем и прогнозирование экономического развития.
19. Системный анализ в государственном управлении и регулировании.
20. Анализ и оценка эффективности стратегического управления.
21. Анализ и управление изменениями в организации.
22. Системный анализ в управлении рисками.
23. Анализ и управление проектами в информационных технологиях.
24. Системный анализ в управлении производственными предприятиями.
25. Системный анализ в управлении недвижимостью и инфраструктурой.
26. Системный анализ в управлении транспортом и логистикой.
27. Анализ и управление качеством продукции и услуг.
28. Системный анализ в управлении взаимоотношениями с клиентами.
29. Системный анализ в управлении производительностью и оптимизации бизнес-процессов.
30. Анализ и управление интеллектуальной собственностью.

**Критерии и шкала оценивания к промежуточной аттестации
«зачёт/экзамен»**

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания	Шкала оценивания (зачёт)
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.	Зачтено
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	не зачтено

Лист изменений и дополнений

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