

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: _____
» 04 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 – __ 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 (утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12 августа 2020 г. № 958).

СОСТАВИТЕЛИ:

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 туризма и гостиничного дела «27» 03 2023 г., протокол № 13

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры управления персоналом и экономической теории «__» ____ 20__ г., протокол № __

Заведующий кафедрой
управления персоналом и экономической теории  Чумаченко Г.В.

Переутверждена: «__» ____ 20__ г., протокол № __

Согласована:
Директор института управления и
государственной службы  Харьковский Р.Г.
Переутверждена: «__» ____ 20__ года, протокол № __

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.

© Мортиков В.В., Чумаченко Г.В., Гуськова О.В.,
Розмыслов А.Н., Шильникова З.Н., Литвин Р.И. 2023 год
© ФГБОУ ВО «ЛГУ им. В. ДАЛЯ», 2023 год

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, продвинутое методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач;	ОПК-2.1 Применяет продвинутое методы обработки и анализа данных, такие как статистический анализ, машинное обучение, анализ текстов и др. ОПК-2.2 Выделяет источники данных и информации, необходимые для решения конкретных управленческих или исследовательских задач. ОПК-2.3 Осуществляет сбор данных с использованием различных методов, включая опросы, интервью, наблюдение и анализ вторичных источников.	знать: продвинутое 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 продвинутое 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	Очно-заочная форма	Заочная форма
Общая учебная нагрузка (всего)	252 (7 зач. ед)	252 (7 зач. ед)	252 (7 зач. ед)
Обязательная контактная работа (всего)	144	72	40
в том числе:			
Лекции	72	48	24
Семинарские занятия	72	24	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	180	212
Форма аттестации	зачет/экзамен	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 преимущества. 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	Очно- заочная форма	Заочная форма
1.	Основы системного подхода и его применение в управлении персоналом	4	4	2
2.	Методы системного анализа для определения потребностей в персонале	4	4	2
3.	Анализ проблемы текучести кадров на предприятии с использованием системного подхода	4	4	2
4.	Моделирование и оптимизация системы управления персоналом	4	4	2
5.	Анализ и оптимизация структуры управления персоналом	4	2	1
6.	Исследование влияния мотивации на эффективность работы персонала с помощью системного анализа	4	2	1
7.	Использование системного подхода для анализа и оптимизации процесса подбора персонала	4	2	1
8.	Анализ производительности персонала с помощью системного подхода	4	2	1
9.	Системный анализ эффективности обучения персонала	4	2	1
10.	Методы системного анализа для определения потребности в переподготовке персонала	4	2	1
11.	Анализ затрат на персонал с использованием системного подхода	4	2	1
12.	Использование системного подхода для анализа и оптимизации системы вознаграждения персонала	4	2	1
13.	Системный анализ рисков в управлении персоналом	4	2	1
14.	Методы системного анализа для оценки и улучшения климата в коллективе	4	2	1
15.	Анализ коммуникаций в коллективе с помощью системного подхода	4	2	1
16.	Использование системного подхода для оптимизации процесса управления производительностью персонала	4	2	1
17.	Системный анализ межличностных отношений в коллективе и их влияния на эффективность работы	2	2	1
18.	Методы системного анализа для определения эффективности командной работы	2	2	1
19.	Анализ и оптимизация системы управления знаниями в организации	2	2	1
20.	Системный анализ современных трендов в управлении персоналом	2	2	1
Итого:		72	48	24

4.4. Практические (семинарские) занятия

№ п/п	Название темы	Объем часов		
		Очная форма	Очно- заочная форма	Заочная форма
1.	Основы системного подхода и его применение в управлении персоналом	4	2	1
2.	Методы системного анализа для определения потребностей в персонале	4	2	
3.	Анализ проблемы текучести кадров на предприятии с использованием системного подхода	4	2	1
4.	Моделирование и оптимизация системы управления персоналом	4	2	
5.	Анализ и оптимизация структуры управления персоналом	4	1	1
6.	Исследование влияния мотивации на эффективность работы персонала с помощью системного анализа	4	1	1
7.	Использование системного подхода для анализа и оптимизации процесса подбора персонала	4	1	1
8.	Анализ производительности персонала с помощью системного подхода	4	1	1
9.	Системный анализ эффективности обучения персонала	4	1	1
10.	Методы системного анализа для определения потребности в переподготовке персонала	4	1	1
11.	Анализ затрат на персонал с использованием системного подхода	4	1	1
12.	Использование системного подхода для анализа и оптимизации системы вознаграждения персонала	4	1	1
13.	Системный анализ рисков в управлении персоналом	4	1	1
14.	Методы системного анализа для оценки и улучшения климата в коллективе	4	1	1
15.	Анализ коммуникаций в коллективе с помощью системного подхода	4	1	1
16.	Использование системного подхода для оптимизации процесса управления производительностью персонала	4	1	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	1
19.	Анализ и оптимизация системы управления знаниями в организации	2	1	
20.	Системный анализ современных трендов в управлении персоналом	2	1	1
Итого:		36	24	6

4.6. Самостоятельная работа студентов

	Название темы	Вид СРС	Объем часов
--	---------------	---------	-------------

№ п/п			Очная форма	Очно- заочная форма	Заочная форма
1.	Введение в системный подход в управлении персоналом: основы и применение	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	6	10	12
2.	Применение методов системного анализа для определения потребности в персонале	Самостоятельное изучение литературы.	6	10	12
3.	Анализ проблемы текучести кадров на предприятии с использованием системного подхода	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	6	10	12
4.	Моделирование и оптимизация системы управления персоналом: системный подход	Самостоятельное изучение литературы.	6	10	12
5.	Системный анализ структуры управления персоналом: анализ и оптимизация	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	6	10	12
6.	Исследование влияния мотивации на эффективность работы персонала с помощью системного анализа	Самостоятельное изучение литературы.	6	10	12
7.	Системный подход для анализа и оптимизации процесса подбора персонала	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	6	10	10
8.	Системный подход к анализу производительности персонала	Самостоятельное изучение литературы.	6	10	10
9.	Системный анализ эффективности обучения персонала	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	6	10	10
10.	Применение методов системного анализа для определения потребности в переподготовке персонала	Самостоятельное изучение литературы.	6	10	10

11.	Анализ затрат на персонал с использованием системного подхода	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	6	8	10
12.	Оптимизация системы вознаграждения персонала с использованием системного подхода	Самостоятельное изучение литературы.	6	8	10
13.	Системный анализ рисков в управлении персоналом	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	6	8	10
14.	Методы системного анализа для оценки и улучшения климата в коллективе	Самостоятельное изучение литературы.	6	8	10
15.	Системный подход для анализа коммуникаций в коллективе	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	4	8	10
16.	Оптимизация процесса управления производительностью персонала с помощью системного подхода	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	4	8	10
17.	Системный анализ межличностных отношений в коллективе и их влияния на эффективность работы	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	4	8	10
18.	Методы системного анализа для определения эффективности командной работы	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	4	8	10

19.	Оптимизация системы управления знаниями в организации: системный анализ	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	4	8	10
20.	Системный анализ современных трендов в управлении персоналом.	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	4	8	10
Итого:			108	180	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. Богомякова И.В. Системный анализ в экономике горнодобывающей промышленности : учебное пособие / И.В. Богомякова ; 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, продвинутое методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач;	Пороговый	знать: продвинутое 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
Заклочительный		Высокий	владеть: навыками использования продвинутого 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 Применяет продвинутые методы обработки и анализа данных, такие как статистический анализ, машинное обучение, анализ текстов.	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>	1,2
			ОПК-2.2 Выделяет источники данных и информации, необходимые для решения конкретных управленческих или исследовательских задач.	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>	

				<i>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>	
			ОПК-2.3 Осуществляет сбор данных с использованием различных методов, включая опросы, интервью, наблюдение и анализ вторичных источников.	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</i>	

				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, продвинутое методы их обработки и анализа при	ОПК-2.1 Применяет продвинутое методы обработки и анализа данных, такие как статистический анализ, машинное обучение, анализ текстов.	Знать продвинутое методы обработки и анализа данных. Уметь применять статистический анализ, машинное обучение и анализ текстов. Владеть навыками использования продвинутого методов обработки и анализа данных для решения задач	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>	доклад, сообщение, тестовые задания, разноуровневые задачи и задания, практическое (прикладное задание)

		ОПК-2.2 Выделяет источники данных и информации, необходимые для решения конкретных управленческих или исследовательских задач.	Знать различные источники данных, которые могут быть использованы для решения управленческих или исследовательских задач. Уметь определять необходимые данные для конкретной задачи и находить соответствующие источники. Владеть навыками эффективно оценивать и выбирать наиболее подходящие источники данных для решения задачи.	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.	доклад, сообщение, тестовые задания, разноуровневые задачи и задания, практическое (прикладное задание)
--	--	--	---	--	---

				<i>Анализ затрат на персонал с использованием системного подхода</i> Тема 12. <i>Использование системного подхода для анализа и оптимизации системы вознаграждения персонала</i>	
--	--	--	--	--	--

		ОПК-2.3 Осуществляет сбор данных с использованием различных методов, включая опросы, интервью, наблюдение и анализ вторичных источников.	Знать различные методы сбора данных, включая опросы, интервью, наблюдение и анализ вторичных источников. Уметь применять методы сбора данных в практической работе. Владеть навыками проведения сбора данных с использованием различных методов и оценки их качества.	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 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
- c. 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.	Зачтено
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)