Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Ворошилова Ольга Евгеньевна
Должность: Декан ФЛиМК
Дата подписания: 09.09.2024 08:57:06
Уникальный программный ключ:
[illegible]

Аннотация
к рабочей программе дисциплины
«Анализ данных в управлении персоналом»

Цель дисциплины - формирование системы знаний, умений и навыков сбора, обработки и анализа данных о персонале для принятия обоснованных управленческих решений, способствующих достижению более высоких показателей результативности и удовлетворенности трудом сотрудников организации.

1.2 Задачи дисциплины

– сформировать комплекс знаний в области теоретических основ HR - аналитики;

– научить рационально использовать комплекс инструментов и методов для сбора, анализа и интерпретации данных о сотрудниках и процессах управления ими;

– дать практические рекомендации по сбору, обработке и анализу данных для решения задач в сфере управления персоналом;

– обеспечить формирование навыков реализации теоретических и прикладных знаний в управлении персоналом.

Индикаторы компетенций, формируемые в результате освоения дисциплины

ОПК-2.1(у) – осуществляет аргументированный выбор методов сбора данных, необходимых для решения задач в сфере управления персоналом

ОПК- 2.2(у) – выбирает методы для обработки данных в соответствии с поставленными задачами в сфере управления персоналом

ОПК- 2.3(у) – систематизирует, анализирует и использует требуемые данные для решения задач в сфере управления персоналом карьере персонала

Разделы дисциплины

Теоретико-методические основы анализа данных в управлении персоналом организации; роль HR-аналитики в процессах управления персоналом; технологии применения HR-анализа; HR-метрики, анализ кадрового потенциала организации; ключевые показатели эффективности в процессе HR-анализа; цифровые инструменты HR-аналитики.

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:
Декан факультета
лингвистики и межкультурной коммуникации
(наименование ф-та полностью)
_____ О.Л. Ворошилова
(подпись, инициалы, фамилия)
«29» марта 2024г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Анализ данных в управлении персоналом
(наименование дисциплины)

ОПОП ВО 37.03.02 Конфликтология,
(шифр и наименование направления подготовки)

направленность (профиль) «Конфликтология в управлении персоналом»
(наименование направленности (профиля))

форма обучения очная

ОПОП ВО с присвоением двух квалификаций одного уровня высшего образования

Курск – 2024

Рабочая программа дисциплины составлена:

– в соответствии с ФГОС ВО – бакалавриат по направлению подготовки 37.03.02 Конфликтология, утвержденным приказом Минобрнауки России от 29.07.2020 г. № 840;

– с учетом ФГОС ВО – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденным приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 955;

– на основании учебного плана ОПОП ВО 37.03.02 Конфликтология, направленность (профиль) «Конфликтология в управлении персоналом», одобренного Ученым советом университета (протокол № 9 от 27.03.2024).

Рабочая программа дисциплины обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе для обучения студентов по ОПОП ВО 37.03.02 Конфликтология, направленность (профиль) «Конфликтология в управлении персоналом» с присвоением двух квалификаций одного уровня высшего образования на совместном заседании выпускающих кафедр «Коммуникологии и психологии» и «Экономики, управления и аудита» (протокол №10 от «29» 03 2024 г.).

Зав. кафедрой коммуникологии и психологии
канд. психол. наук, доцент _____ Е.А. Никитина

Зав. кафедрой экономики, управления и аудита
д-р. экон. наук, профессор _____ Е.А. Бессонова

Разработчик программы
канд. экон. наук, доцент _____ Т.А. Беляева

Директор научной библиотеки _____ В.Г.Макаровская

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 37.03.02 Конфликтология, направленность (профиль) «Конфликтология в управлении персоналом», одобренного Ученым советом университета протокол №9 «27» 03 2024 г., на совместном заседании выпускающих кафедр «Коммуникологии и психологии» и «Экономики, управления и аудита» (протокол №16 от «27» 06 2025 г.).

Зав. кафедрой коммуникологии и психологии
канд. психол. наук, доцент _____ Е.А. Никитина

Зав. кафедрой экономики, управления и аудита
д-р. экон. наук, профессор _____ Е.А. Бессонова

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 37.03.02 Конфликтология, направленность (профиль) «Конфликтология в управлении персоналом», одобренного Ученым советом университета протокол №9 «18» 03 2021 г., на совместном заседании выпускающих кафедр «Коммуникологии и психологии» и «Экономики, управления и аудита» (протокол №14 от «30» 06 2026 г.).

Зав. кафедрой коммуникологии и психологии
канд. психол. наук, доцент _____ Е.А. Никитина

Зав. кафедрой экономики, управления и аудита
д-р. экон. наук, профессор _____ Е.А. Бессонова

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 37.03.02 Конфликтология, направленность (профиль) «Конфликтология в управлении персоналом», одобренного Ученым советом университета протокол №_«__»___20_г., на совместном заседании выпускающих кафедр «Коммуникологии и психологии» и «Экономики, управления и аудита» (протокол № __ от «___» _____ 202__ г.).

Зав. кафедрой коммуникологии и психологии
канд. психол. наук, доцент _____ Е.А. Никитина

Зав. кафедрой экономики, управления и аудита
д-р. экон. наук, профессор _____ Е.А. Бессонова

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 37.03.02 Конфликтология, направленность (профиль) «Конфликтология в управлении персоналом», одобренного Ученым советом университета протокол №_«__»___20_г., на совместном заседании выпускающих кафедр «Коммуникологии и психологии» и «Экономики, управления и аудита» (протокол № __ от «___» _____ 202__ г.).

Зав. кафедрой коммуникологии и психологии
канд. психол. наук, доцент _____ Е.А. Никитина

Зав. кафедрой экономики, управления и аудита
д-р. экон. наук, профессор _____ Е.А. Бессонова

1 Цель и задачи дисциплины. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

Цель дисциплины - формирование системы знаний, умений и навыков сбора, обработки и анализа данных о персонале для принятия обоснованных управленческих решений, способствующих достижению более высоких показателей результативности и удовлетворенности трудом сотрудников организации.

1.2 Задачи дисциплины

– сформировать комплекс знаний в области теоретических основ HR - аналитики;

– научить рационально использовать комплекс инструментов и методов для сбора, анализа и интерпретации данных о сотрудниках и процессах управления ими;

– дать практические рекомендации по сбору, обработке и анализу данных для решения задач в сфере управления персоналом;

– обеспечить формирование навыков реализации теоретических и прикладных знаний в управлении персоналом.

1.3 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

Таблица 1.3 – Результаты обучения по дисциплине

Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)		Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной	Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций
Код компетенции	Наименование компетенции		
ОПК-2(у)	Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом;	ОПК-2.1(у) Осуществляет аргументированный выбор методов сбора данных, необходимых для решения задач в сфере управления персоналом	**Знать:** методы сбора данных, необходимых для решения задач в сфере управления персоналом **Уметь:** осуществлять аргументированный выбор методов сбора данных, необходимых для решения задач в сфере управления персоналом **Владеть:** практическими навыками аргументированного выбора методов сбора данных, необходимых для решения

Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)		Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной	Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций
Код компетенции	Наименование компетенции		
			задач в сфере управления персоналом
		ОПК- 2.2(у) Выбирает методы для обработки данных в соответствии с поставленными задачами в сфере управления персоналом	**Знать:** методы для обработки данных в соответствии с поставленными задачами в сфере управления персоналом **Уметь:** выбирать методы для обработки данных в соответствии с поставленными задачами в сфере управления персоналом **Владеть:** практическими навыками выбора методов для обработки данных в соответствии с поставленными задачами в сфере управления персоналом
		ОПК- 2.3(у) Систематизирует, анализирует и использует требуемые данные для решения задач в сфере управления персоналом	**Знать:** требуемые данные для решения задач в сфере управления персоналом **Уметь:** систематизировать, анализировать и использовать требуемые данные для решения задач в сфере управления персоналом **Владеть:** практическими навыками систематизации, анализа и использования требуемых данных для решения задач в сфере управления персоналом

2 Указание места дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы

Дисциплина «Анализ данных в управлении персоналом» входит в обязательную часть блока 1 «Дисциплины (модули») основной профессиональной образовательной программы – программы бакалавриата 37.03.02 Конфликтология, направленность (профиль) «Конфликтология в управлении персоналом» с присвоением двух квалификаций одного уровня высшего образования. Дисциплина изучается на 3 курсе в 5 семестре. Дисциплина имеет практико-ориентированный характер.

3 Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 4 зачетные единицы (з.е.), 144 академических часов.

Таблица 3 – Объем дисциплины

Виды учебной работы	Всего, часов
Общая трудоемкость дисциплины	144
Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий (всего)	...
в том числе:	
лекции	36
лабораторные занятия	0
практические занятия	54
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	16,85
Контроль (подготовка к экзамену)	36
Контактная работа по промежуточной аттестации (всего АттКР)	1,15
в том числе:	
зачет	не предусмотрен
зачет с оценкой	не предусмотрен
курсовая работа (проект)	не предусмотрена
экзамен (включая консультацию перед экзаменом)	1,15

4 Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1 Содержание дисциплины

Таблица 4.1.1 – Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Содержание
1	Теоретико-методические основы анализа данных в управлении персоналом организации	Цели, объекты и предметы анализа в сфере труда и управления персоналом. Взаимосвязь трудовых показателей и их влияние на деятельность предприятия. Классификация социально-трудовых показателей. Информационная база анализа трудовых показателей. Методы анализа социальнотрудовых показателей. Комплексный анализ трудовых показателей. Сущность аудита: диагностика, контроль, оценка процессов и результатов. Системный и процессный подходы в методологии анализа и аудита персонала. Организационно-статистические, экономические, социально-психологические методы аудита персонала. Комплексные методы анализа и аудита персонала.
2	Роль HR-аналитики в процессах управления персоналом	Основные этапы развития HR-аналитики в компании: от анализа социально-трудовых показателей к комплексному аудиту персонала. Объекты и субъекты HR-аналитики. Повышение роли HR-аналитики в системе управления персоналом. Основные кадровые регламенты. Анализ и аудит персонала как основа стратегического управления персоналом, повышения эффективности труда и организационного развития. Сущность, цели и основные задачи аудита персонала.
3	Технологии применения HR-анализа. HR-метрики	Современные исследования по применению HR- аналитики. Проблемы автоматизации процессов Технологии HR-анализа. Определение HR-метрик. Наиболее распространённые HR-метрики. Критерии выбора HR-метрик. ROI как универсальный инструмент HR-аналитики. Примеры использования HR-метрик. Интерпретация данных HR-аналитики.

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Содержание
4	Анализ кадрового потенциала организации	Кадровый потенциал сотрудников организации и его составляющие. Информационное обеспечение анализа кадрового потенциала. Методы аудита кадрового потенциала. Основные показатели, используемые в аудите кадрового потенциала. Анализ численности и структуры работников. Анализ использования рабочего времени и движения персонала. Анализ заработной платы и мотивации труда персонала
5	Ключевые показатели эффективности в процессе HR-анализа	Производительность труда. Анализ производительности труда: уровня и динамики, факторов и резервов роста производительности труда; соотношения темпов изменения производительности труда и его оплаты. Понятие «KPI». Связь KPI с HR-аналитикой. Построение бюджета на персонал. Финансовая отдача от расходов на персонал. Показатели и методы оценки эффективности внутренней организации и деятельности системы управления персоналом. Оценка качества основных документов, регламентирующих работу кадровой службы. Экономические и социальные результаты кадровых решений. Критерии оценки эффективности кадровых решений.
6	Цифровые инструменты HR-аналитики	Основные инструменты HR-аналитики. Excel. Статистика и аналитика. Базовые принципы кадровой статистики, основные формулы расчёта. HR-отчетность. Программное обеспечение кадрового делопроизводства. Визуализация и оформление HR-данных и таблиц отчётности. Основы сторителлинга. Базовые аспекты презентации аналитических решений

Таблица 4.1.2 – Содержание дисциплины и его методическое обеспечение

№	Раздел (тема) дисциплины	Виды деятельности			Учебно-методические материалы	Формы текущего контроля успеваемости *(по неделям семестра)*	Компетенции
		лек, час	№ лаб.	№ пр.			
1	Теоретико-методические основы анализа данных в управлении персоналом организации	6		1	У-1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 МУ-1,2	С, Т	ОПК 2.1(у) ОПК 2.2(у) ОПК 2.3(у)
2	Роль HR-аналитики в процессах управления персоналом	6		2	У-1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 МУ-1	С, Т, Р	ОПК 2.1(у) ОПК 2.2(у) ОПК 2.3(у)
3	Технологии применения HR-анализа. HR-метрики	6		3	У-1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 МУ-1,2	С, Т, ПЗ	ОПК 2.1(у) ОПК 2.2(у) ОПК 2.3(у)
4	Анализ кадрового потенциала организации	6		4	У-1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 МУ-1	С, Т, ПЗ	ОПК 2.1(у) ОПК 2.2(у) ОПК 2.3(у)
5	Ключевые показатели эффективности в процессе HR-анализа	6		5	У-1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 МУ-1	С, Т, РКС	ОПК 2.1(у) ОПК 2.2(у) ОПК 2.3(у)
6	Цифровые инструменты HR-аналитики	6		6	У-1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 МУ-1,2	С, Т, Р	ОПК 2.1(у) ОПК 2.2(у) ОПК 2.3(у)

С – собеседование, Т – тестирование, Р – подготовка и защита рефератов, ПЗ – решение производственных задач, РКС – разбор конкретных ситуаций

4.2 Лабораторные работы и (или) практические занятия

4.2.1 Практические занятия

Таблица 4.2.1 – Практические занятия

№	Наименование практического занятия	Объем, час.
1	Теоретико-методические основы анализа данных в управлении персоналом организации	10
2	Роль HR-аналитики в процессах управления персоналом	10
3	Технологии применения HR-анализа. HR-метрики	10
4	Анализ кадрового потенциала организации	14
5	Ключевые показатели эффективности в процессе HR-анализа	5
6	Цифровые инструменты HR-аналитики	5
Итого		54

4.3 Самостоятельная работа студентов (СРС)

Таблица 4.3 – Самостоятельная работа студентов

№	Наименование раздела (темы) дисциплины	Срок выполнения	Время, затрачиваемое на выполнение СРС, час
1	Теоретико-методические основы анализа данных в управлении персоналом организации	1 -3 недели	2
2	Роль HR-аналитики в процессах управления персоналом	4 - 7 недели	2
3	Технологии применения HR-анализа. HR-метрики	8-11 недели	4
4	Анализ кадрового потенциала организации	12 - 14 недели	4
5	Ключевые показатели эффективности в процессе HR-анализа	15 – 17 неделя	2
6	Цифровые инструменты HR-аналитики	18 неделя	2,85
Итого			16,85

5 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Студенты могут при самостоятельном изучении отдельных тем и вопросов дисциплин пользоваться учебно-наглядными пособиями, учебным оборудованием и методическими разработками кафедры экономики, управления и аудита в рабочее время, установленное Правилами внутреннего распорядка работников университета.

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по данной дисциплине организуется:

библиотекой университета:

– библиотечный фонд укомплектован учебной, методической, научной, периодической, справочной и художественной литературой в соответствии с УП и данной РПД;

– имеется доступ к основным информационным образовательным ресурсам, информационной базе данных, в том числе библиографической, возможность выхода в Интернет.

кафедрой:

– путем обеспечения доступности всего необходимого учебно-методического и справочного материала;

– путем предоставления сведений о наличии учебно-методической литературы, современных программных средств.

– путем разработки:

– методических рекомендаций, пособий по организации самостоятельной работы студентов;

– тем рефератов*;*

– методических указаний к выполнению практических занятий и т.д.

типографией университета:

– помощь авторам в подготовке и издании научной, учебной и методической литературы;

–удовлетворение потребности в тиражировании научной, учебной и методической литературы.

6 Образовательные технологии. Технологии использования воспитательного потенциала дисциплины

Реализация ОПОП ВО с присвоением двух квалификаций одного уровня высшего образования и компетентностного подхода предусматривает широкое использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций обучающихся.

Таблица 6.1 – Интерактивные образовательные технологии, используемые при проведении аудиторных занятий

№	Наименование раздела (темы лекции, практического или лабораторного занятия)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Объем, час.
1	Практическое занятие «Теоретико-методические основы анализа данных в управлении персоналом организации»	Разбор конкретных ситуаций	1
2	Практическое занятие «Роль HR-аналитики в процессах управления персоналом»	Проведение деловой игры	2
3	Практическое занятие «Технологии применения HR-анализа. HR-метрики»	Разбор конкретных ситуаций	2
4	Практическое занятие «Анализ кадрового потенциала организации»	Разбор конкретных ситуаций	2
5	Практическое занятие «Ключевые показатели эффективности в процессе HR-анализа»	Разбор конкретных ситуаций	1
6	Практическое занятие «Цифровые инструменты HR-аналитики»	Разбор конкретных ситуаций	2
Итого:			10

Содержание дисциплины обладает значительным воспитательным потенциалом, поскольку в нем аккумулирован современный социокультурный и научный опыт человечества. Реализация воспитательного потенциала дисциплины осуществляется в рамках единого образовательного и воспитательного процесса и способствует непрерывному развитию личности

каждого обучающегося. Дисциплина вносит значимый вклад в формирование общей и профессиональной культуры обучающихся. Содержание дисциплины способствует правовому, экономическому, профессионально-трудовому, культурно-творческому воспитанию обучающихся.

Реализация воспитательного потенциала дисциплины подразумевает:

– целенаправленный отбор преподавателем и включение в лекционный материал, материал для практических занятий содержания, демонстрирующего обучающимся образцы настоящего научного подвижничества создателей и представителей производства и экономики, высокого профессионализма ученых, их ответственности за результаты и последствия деятельности для природы, человека и общества; примеры подлинной нравственности людей, причастных к развитию науки, экономики и производства, а также примеры творческого мышления*;*

– применение технологий, форм и методов преподавания дисциплины, имеющих высокий воспитательный эффект за счет создания условий для взаимодействия обучающихся с преподавателем, другими обучающимися, представителями работодателей (командная работа, проектное обучение, деловые игры, разбор конкретных ситуаций, решение кейсов и др.);

– личный пример преподавателя, демонстрацию им в образовательной деятельности и общении с обучающимися за рамками образовательного процесса высокой общей и профессиональной культуры.

Реализация воспитательного потенциала дисциплины на учебных занятиях направлена на поддержание в университете единой развивающей образовательной и воспитательной среды. Реализация воспитательного потенциала дисциплины в ходе самостоятельной работы обучающихся способствует развитию в них целеустремленности, инициативности, креативности, ответственности за результаты своей работы – качеств, необходимых для успешной социализации и профессионального становления.

7 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

7.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы

Таблица 7.1 – Этапы формирования компетенций

Код и наименование компетенции	Этапы формирования компетенций и дисциплины (модули), практики, при изучении которых формируется данная компетенция		
	начальный	основной	завершающий
ОПК 2.1 (у) Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом		Анализ данных в управлении персоналом	Управленческие решения Управленческий и кадровый учет Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена (комплексного)
ОПК 2.2(у) Выбирает методы для обработки данных в соответствии с поставленными задачами в сфере управления персоналом	Экономика и социология труда	Анализ данных в управлении персоналом	Управленческие решения Управленческий и кадровый учет Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена (комплексного)
ОПК 2.3 (у) Систематизирует, анализирует и использует требуемые данные для решения задач в сфере управления персоналом		Анализ данных в управлении персоналом	Управленческие решения Управленческий и кадровый учет Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена (комплексного)

7.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Таблица 7.2 – Показатели и критерии оценивания компетенций, шкала оценивания

Код компетенции/ этап *(наименование этапа по таблице 6.1)*	Показатели оценивания компетенций *(индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)*	Критерии и шкала оценивания компетенций			
		Недостаточный уровень («неудовл.»)	Пороговый уровень («удовл.»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
ОПК 2 (у) / основной	ОПК-2.1 (у) ОПК-2.2 (у) ОПК-2.3 (у)	**Знать:** демонстрирует менее 60% знаний, указанных в таблице 1.3 для ОПК-2 (у). Обучающийся нуждается в постоянных подсказках; допускает грубые ошибки, которые не может исправить самостоятельно.	**Знать:** демонстрирует 60-74% знаний, указанных в таблице 1.3 для ОПК-2 (у). Знания обучающегося имеют поверхностный характер, имеют место неточности и ошибки.	**Знать:** демонстрирует 75-89% знаний, указанных в таблице 1.3 для ОПК-2 (у). Обучающийся имеет хорошие, но не исчерпывающие знания; допускает неточности.	**Знать:** демонстрирует 90-100% знаний, указанных в таблице 1.3 для ОПК-2 (у). Знания обучающегося являются прочными и глубокими, имеют системный характер. Обучающийся свободно оперирует знаниями.
	ОПК-2.1 (у) ОПК-2.2 (у) ОПК-2.3 (у)	**Уметь:** демонстрирует менее 60% умений, установленных в таблице 1.3 для ОПК-2 (у).	**Уметь:** в целом сформированные, но вызывающие затруднения при самостоятельном применении умения, указанные в таблице 1.3 для ОПК-2 (у).	**Уметь:** сформированные и самостоятельно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для ОПК-2 (у).	**Уметь:** хорошо развитые, уверенно и успешно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для ОПК-2 (у).
	ОПК-2.1 (у) ОПК-2.2 (у) ОПК-2.3 (у)	***Владеть:*** навыки, указанные в таблице 1.3 для ОПК-2 (у), не развиты.	***Владеть:*** навыки, указанные в таблице 1.3 для ОПК-2 (у), развиты на элементарном уровне.	***Владеть:*** навыки, указанные в таблице 1.3 для ОПК-2 (у), хорошо развиты.	***Владеть:*** навыки, указанные в таблице 1.3 для ОПК-2 (у), доведены до автоматизма.

7.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы

Таблица 7.3 - Паспорт комплекта оценочных средств для текущего контроля успеваемости

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Технология формирования	Оценочные средства		Описание шкал оценивания
				наименование	№№ заданий	
1	Теоретико-методические основы анализа данных в УП	ОПК-2.1 (у) ОПК-2.2 (у) ОПК-2.3 (у)	Лекция Практическое занятие СРС	Вопросы для собеседования	1-10	Согласно табл.7.2
				БТЗ (банк вопросов и заданий в тестовой форме)	1-10	
2	Роль HR-аналитики в процессах управления персоналом	ОПК-2.1 (у) ОПК-2.2 (у) ОПК-2.3 (у)	Лекция Практическое занятие СРС	Вопросы для собеседования	11-20	Согласно табл.7.2
				БТЗ (банк вопросов и заданий в тестовой форме)	11-20	
				Темы рефератов	1-10	
3	Технологии применения HR-анализа. HR-метрики	ОПК-2.1 (у) ОПК-2.2 (у) ОПК-2.3 (у)	Лекция Практическое занятие СРС	Вопросы для собеседования	21-30	Согласно табл.7.2
				БТЗ (банк вопросов и заданий в тестовой форме)	21-30	
				Производственная задача	1-5	
4	Анализ кадрового потенциала организации	ОПК-2.1 (у) ОПК-2.2 (у) ОПК-2.3 (у)	Лекция Практическое занятие СРС	Вопросы для собеседования	31-40	Согласно табл.7.2
				БТЗ (банк вопросов и заданий в тестовой форме)	31-40	
				Производственная задача	6-8	
5	Ключевые показатели эффективности в процессе HR-анализа	ОПК-2.1 (у) ОПК-2.2 (у) ОПК-2.3 (у)	Лекция Практическое занятие СРС	Вопросы для собеседования	41-50	Согласно табл.7.2
				БТЗ (банк вопросов и заданий в тестовой форме)	41-50	
				Описание конкретной ситуации	9-12	

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Технология формирования	Оценочные средства		Описание шкал оценивания
				наименование	№№ заданий	
6	HR-анализа Цифровые инструменты HR-аналитики	ОПК-2.1 (у) ОПК-2.2 (у) ОПК-2.3 (у)	Лекция Практическое занятие СРС	Вопросы для собеседования	51-60	Согласно табл.7.2
				Темы рефератов	11-20	
				БТЗ (банк вопросов и заданий в тестовой форме) +	51-100	

7.3.1 Примеры типовых контрольных заданий для проведения текущего контроля успеваемости

Примеры типовых контрольных заданий для текущего контроля

1) Вопросы для собеседования по теме 1 «Теоретико-методические основы анализа данных в управлении персоналом организации»

1. Назовите цель объект и предмет анализа в сфере труда и управления персоналом.
2. Основные этапы развития HR-аналитики в компании: от анализа социально-трудовых показателей к комплексному аудиту персонала.
3. Объекты и субъекты HR-аналитики.
4. Роль HR-аналитики в системе управления персоналом.
5. Проблемы автоматизации процессов HR. Готовность компаний и организаций развивать направление HR-аналитики.
6. Технологии HR-анализа. Определение HR- метрик. Критерии выбора HR-метрик.
7. Охарактеризуйте основные трудовые показатели и оцените их влияние на деятельность предприятия.
8. Классификация социально-трудовых показателей.
9. Информационная база анализа трудовых показателей.
10. Комплексный анализ трудовых показателей.
11. Сущность кадрового аудита: диагностика, контроль, оценка процессов и результатов.
12. Системный и процессный подходы в методологии кадрового анализа и аудита персонала.
13. Организационно-статистические, экономические, социально-психологические методы аудита персонала.
14. Методы экономического анализа в управление персоналом.
15. Комплексные методы анализа и аудита персонала.

2) Примерный перечень тем рефератов

1. Роль анализа данных в оптимизации процессов подбора персонала.
2. Применение методов статистического анализа для оценки эффективности обучения и развития персонала.
3. Использование машинного обучения в прогнозировании потребностей в кадровых ресурсах.
4. Анализ данных для выявления факторов, влияющих на удержание сотрудников в организации.
5. Эффективность использования Big-date в управлении персоналом: вызовы и перспективы.
6. Использование HR-аналитики для оптимизации процессов оценки производительности сотрудников.
7. Роль данных и аналитики в создании стратегии управления персоналом.
8. Анализ данных для выявления и устранения дискриминации и предвзятости в управлении персоналом.
9. Интеграция данных из различных источников для создания полной картины о персонале организации.
10. Применение анализа данных для прогнозирования текучести кадров и разработки мер по ее снижению.
11. Роль HR-аналитики в создании персонализированных программ обучения и развития сотрудников.
12. Анализ данных для выявления ключевых компетенций сотрудников и планирования карьерного роста.
13. Использование данных для оценки эффективности программ мотивации и стимулирования персонала.
14. Анализ данных в контексте формирования диверсифицированных команд и управления многообразием в организации.
15. Развитие HR-аналитики как стратегического инструмента управления человеческими ресурсами.

Структура реферата:

1. Введение (описание постановки цели и задач реферата, общая характеристика разработанности темы, обоснование включения в реферат конкретных источников)
2. Основное содержание исследований по данной проблеме.
3. Заключение (сферы применения описываемых подходов; проблемы, существующие в данной области исследований).

Примерный объем реферата – 10-12 страниц.

3) Тестовые задания

1. Вам поставили задачу - оптимизировать HR-бюджет. На каких статьях опасно экономить?
а) На выплатах сотрудникам и соцпакете
б) На расходах на подбор персонала
в) На расходах на обучение сотрудников

2. В каком документе компании прописать правила по информационной безопасности сотрудников, чтобы можно было законно наказывать нарушителей?
а) В положении об информационной безопасности
б) В положении об оплате труда
в) В положении о коммерческой тайне

3. В каком сервисе по подбору персонала можно бесплатно найти фрилансеров, перехантить руководителей, разработчиков и других интеллектуалов?
а) VK Работа
б) ЯRUS
в) TenChat

4. Какие условия прописать в регламенте работы амбассадора бренда?
а) С какой периодичностью должны выходить новости о компании
б) По каким темам в СМИ амбассадор не должен высказываться
в) Какой контент можно выставлять в соцсетях
г) Все вышеперечисленное

5 Какой инструмент поможет решить проблему нехватки рабочих мест сотрудников?
а) Электронный график посещаемости
б) Office Flexispace
в) Только дополнительные рабочие места

6 Какую новую HR-профессию в 2022 году внесут в Общероссийский классификатор?
а) HR-архитектор
б) HR-аналитик
в) HR-психолог

7 К внутренним факторам, влияющим на обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами:
а) изменение производственной программы предприятия;
б) уровень организации производства и труда на предприятии;
в) уровень техники и технологии на предприятии;
г) уровень конкурентоспособности предприятия.

8 Коэффициент текучести кадров определяется как отношение:
а) числа выбывших работников и числа, принятых за отчетный период;
б) числа работников, выбывших по собственному желанию и за нарушение трудовой дисциплины к среднесписочной численности;
в) числа принятых работников к среднесписочной численности;
г) числа выбывших работников к среднесписочной численности

9 Качественный состав работников предприятия характеризуется:
а) структура работников по категориям
б) уровнем квалификации
в) образовательным уровнем
г) производительностью труда.
10 Коэффициент стабильности кадров определяется как отношение:
а) разницы между числом принятых и выбывших работников к среднесписочной численности;
б) числа принятых работников в течение года к среднесписочной численности;
в) числа работников, работающих в течение всего года к среднесписочной численности;
г) числа выбывших работников в течение года к среднесписочной численности.

11 Производительность труда работников зависит:
а) от количества наименований выпускаемой продукции;
б) от организационно-технического уровня производства;
в) прямо пропорционально от численности персонала и обратно пропорционально от объема продукции;
г) прямо пропорционально от объема продукции и обратно пропорционально от численности персонала.

12 Частным показателем производительности труда является:
а) среднегодовая выработка 1 рабочего;
б) среднедневная выработка 1 рабочего;
в) среднечасовая выработка 1 рабочего;
г) трудоемкость продукции.

13 Влияние численности персонала на объем продукции определяется как отклонение:
а) численности персонала, умноженное на плановый объем продукции;
б) численности персонала умноженное на фактический объем продукции;
в) численности персонала умноженное на среднегодовую выработку плановую;
г) численности персонала умноженное на среднегодовую выработку фактическую.
14 К личностным факторам среднечасовой выработки относится:

а) уровень квалификации труда;
б) уровень организации труда;
в) уровень механизации труда;
г) уровень нормирования труда.

15 К технико-экономическим факторам среднечасовой выработки относится:
а) уровень техники и технологии на предприятии;
б) уровень заработной платы;
в) уровень организации и рационализации производства;
г) уровень стоимостной оценки продукции.

16 К интенсивным факторам производительности труда относят:
а) уровень трудоемкости продукции;
б) продолжительность рабочего дня;
в) квалификационный и профессиональный уровень рабочих;
г) внутрисменные и целодневные потери рабочего времени.

17 К экстенсивным факторам производительности труда относят:
а) уровень техники и технологии;
б) уровень организации производства и труда;
в) удельный вес рабочих в составе работающих, число работающих;
г) уровень использования рабочего времени.

18 Среднегодовая выработка работающего зависит от:
а) удельного веса рабочих в составе работающих
б) среднечасовой выработки рабочего
в) среднедневной выработки рабочего
г) все ответы неверны.

19 Производительность труда растет если:
а) численность персонала увеличивается, объем продукции не меняется
б) численность персонала снижается, объем продукции снижается
в) численность персонала снижается, объем продукции растет
г) численность персонала не меняется, объем продукции растет

20 Оценка движения кадров на предприятии проводится по коэффициентам:
а) обновления и годности;
б) состава и структуры;
в) приема, выбытия, текучести;
г) оборачиваемости

21 Затраты рабочего времени на единицу изготовленной продукции это:
а) фондоемкость продукции;

б) производительность труда;
в) выработка продукции;
г) трудоемкость продукции.

22 Если объем продукции равен 2920 тыс.руб., а численность персонала 20 чел., то средняя выработка продукции одного работающего составит:
Ответ: _____ тыс.руб.

23 Если численность рабочих за год возросла с 20 чел. до 25 чел., а их производительность снизилась с 146 тыс.руб. до 136 тыс.руб., то влияние экстенсивного фактора на объем продукции составило:
а) - 730 тыс.руб.
б) 730 тыс.руб.
в) 680 тыс.руб.
г) 250 тыс.руб.

24 Если численность рабочих за год сократилась с 20 чел. до 25 чел., а их производительность увеличилась с 136 тыс.руб. до 146 тыс.руб., то влияние интенсивного фактора на объем продукции составило:
а) - 680 тыс.руб.
б) - 730 тыс.руб.
в) 250 тыс.руб.
г) 200 тыс.руб.

25 Если численность персонала равна 20 чел., а среднегодовая выработка продукции одного работающего равна 146 тыс.руб., то годовой объем продукции составит:
Ответ: _____ тыс.руб.

Полностью оценочные материалы и оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости представлены в УММ по дисциплине.

4) мультимедийная презентация

1 Разработайте мультимедийную презентацию по теме 6 «HR-анализа Цифровые инструменты HR-аналитики»

6) описание конкретной ситуации по теме 5 «Ключевые показатели эффективности в процессе HR-анализа»

Изучите описание организации и выявите проблемные области в управлении персоналом. Разработайте в качестве рекомендаций организационную и должностную структуру службы персонала, распределите

функции между сотрудниками. Определите приоритетные цели, которые служба персонала должна реализовать в краткосрочной и среднесрочной перспективе.

Организация ОАО «Сибирский сад» – торгово-производственное объединение по продаже и ремонту садово-огородной техники и инвентаря. Магазины и ремонтные мастерские работают в Новосибирске и 10 городах области. Срок работы на российском рынке – 12 лет. Численность персонала – около 350 человек.

За время существования компания достигла хороших финансово-экономических показателей по уровню прибыльности и в настоящее время занимает устойчивое положение в своем сегменте рынка. Компания продолжает расти, планируется открытие собственного производства, сформирована дилерская сеть, планируется расширение каналов сбыта.

Директор – харизматичный лидер, решения принимает быстро и, как правило, единолично. Решения обсуждать не привык, считает, что остальным они и так должны быть понятны. Имеет четкое представление о стратегии компании, но не сообщает о ней работникам, поэтому даже ближайшее окружение смутно представляет себе перспективы развития.

Директору часто не хватает времени на решение текущих вопросов, что приводит к хаотичному управлению.

Специалисты низового звена довольно квалифицированы, но грамотных менеджеров немного, поэтому они часто работают как специалисты, пуская организацию работы подразделений на самотек. Как правило, у них просто не хватает времени, чтобы заниматься собственно управлением, поскольку они постоянно выполняют не свойственные им функции и поручения директора.

Границы ответственности руководителей подразделений разделены нечетко, бывает, что одно и то же задание дается сразу двум подразделениям, хотя они решают различные задачи. Многие менеджеры сделали карьеру в компании и работают практически со дня основания.

В целом атмосфера в коллективе доброжелательная и творческая. Директор заражает всех своим энтузиазмом. Проповедуется стиль открытых дверей, к руководителю может зайти «поговорить» любой сотрудник. Часто идеи рядовых сотрудников активно поддерживаются и реализуются. Однако нередко внедрение какой-либо идеи тормозится на уровне руководителей среднего звена, т.к. они не понимают ее смысла.

Некоторые зоны напряжения наблюдаются относительно оценки труда и принципов оплаты. В компании практически не бывает премий, только оклады. О величине окладов руководитель договаривается при приеме на работу. Каких-либо систематических пересмотров зарплаты нет. Зарплату могут повысить, если требовать. Текучесть небольшая, но кадры постоянно нужны, т.к. компания растет. Руководители подразделений сами занимаются подбором персонала, поскольку отдел кадров занимается только кадровым учетом. Кроме того, руководитель принимает активное участие в подборе,

встречаясь с кандидатами на все должности. В компании не принято оформлять регламентирующие, нормативные и распорядительные документы. Кроме приказов о приеме и увольнении, других распорядительных документов не составляется. Нет Положений о подразделениях, должностных инструкций, Положений о системе мотивации, подбора и др. Все вопросы решаются в рабочем порядке. Сроки (если они ставятся) регулярно нарушаются. Все это снижает эффективность деятельности компании и может привести к недостаточной конкурентоспособности.

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме экзамена. Экзамен проводится в форме тестирования (бланкового и/или компьютерного).

Для тестирования используются контрольно-измерительные материалы (КИМ) – задания в тестовой форме, составляющие банк тестовых заданий (БТЗ) по дисциплине, утвержденный в установленном в университете порядке. Проверяемыми на промежуточной аттестации элементами содержания являются темы дисциплины, указанные в разделе 4 настоящей программы. Все темы дисциплины отражены в КИМ в равных долях (%). БТЗ включает в себя не менее 100 заданий и постоянно пополняется.

Для проверки *знаний* используются вопросы и задания в различных формах:

– закрытой (с выбором одного или нескольких правильных ответов),
– открытой (необходимо вписать правильный ответ),
– на установление правильной последовательности,
– на установление соответствия.

Умения, навыки и компетенции проверяются с помощью задач (ситуационных, производственных или кейсового характера) и различного вида конструкторов. Все задачи являются многоходовыми. Некоторые задачи, проверяющие уровень сформированности компетенций, являются многовариантными. Часть умений, навыков и компетенций прямо не отражена в формулировках задач, но они могут быть проявлены обучающимися при их решении.

В каждый вариант КИМ включаются задания по каждому проверяемому элементу содержания во всех перечисленных выше формах и разного уровня сложности. Такой формат КИМ позволяет объективно определить качество освоения обучающимися основных элементов содержания дисциплины и уровень сформированности компетенций.

Примеры типовых заданий для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задание в закрытой форме:

1. Качественный состав работников предприятия характеризуется:

а) структура работников по категориям
б) уровнем квалификации
в) образовательным уровнем
г) производительностью труда.

2. Коэффициент стабильности кадров определяется как отношение:

а) разницы между числом принятых и выбывших работников к среднесписочной численности;

б) числа принятых работников в течение года к среднесписочной численности;
в) числа работников, работающих в течение всего года к среднесписочной численности;
г) числа выбывших работников в течение года к среднесписочной численности.

Задание в открытой форме:

1. HR метрика – это _____

Задание на установление правильной последовательности:

Установите последовательность влияния факторов на объем продукции в факторной модели: 1) продолжительность рабочего дня; 2) среднечасовая выработка; 3) число рабочих дней в году; 4) численность рабочих
а) 1-2-3-4
б) 4-3-1-2
в) 2-4-3-1
г) 3-4-2-1

Задание на установление соответствия:
1. Задание на установление правильной последовательности:
Определите верную последовательность этапов анализа обеспеченности организации трудовыми ресурсами. Обозначьте номера этапов в последовательности и впишите их через запятую _____.
__) изучение штатного расписания за ряд лет; сравнение фактической численности работников с плановой, а также численностью работников в предыдущем периоде и со штатным расписанием, рассчитанным по нормативам численности;
__) анализ источников пополнения рабочей силы;
__) проверка административно-управленческого персонала на соответствие фактического уровня образования каждого работника занимаемой должности;
__) выявление недостатка или излишка работников по должностям;
__) изучение движения рабочей силы в организации;
__) решение вопросов, связанных с подбором кадров, их подготовкой и повышением квалификации;
__) изучение изменений в составе работников.

Компетентностно-ориентированные задачи:

1. Среднесписочная численность рабочих на предприятии 1229 чел. В течение года уволено по разным причинам 180 чел., в т.ч. по личному желанию и за нарушения – 125 чел. Принято на работу – 170 чел.

Рассчитать коэффициенты оборота: по приему, увольнению, коэффициент текучести.

2. В базовом периоде численность персонала предприятия составила 1250 чел. В плановом периоде намечено увеличить объем выпускаемой продукции на 6%, фонд зарплаты на 5%, среднюю зарплату на 4%.

Определить возможный рост производительности труда и плановую численность персонала.

3. Рассчитать потребность во внешнем наборе, если можно перевести из других структурных подразделений 10 чел. Планируется увеличить объем выпуска продукции на 20% при неизменном уровне производительности труда. Численность в базисном периоде – 300 чел.

4. Среднесписочная численность работников предприятия за год составила 600 чел. В течение года уволились по собственному желанию 37 чел., уволено за нарушение трудовой дисциплины 5 чел., ушли на пенсию 11 чел., поступили в учебные заведения и призвано в вооруженные силы 13 чел., переведены на другие должности и в другие подразделения предприятия 30 чел. Определите: а) коэффициент выбытия кадров (%); б) коэффициент текучести кадров (%).

5. Рассчитайте коэффициент опережения роста производительности труда над ростом среднемесячной заработной платы, если известны следующие данные:

Показатель	2019	2020	Абс. изм, тыс.руб.	Темп роста, %
1.Производительность труда, тыс.руб/чел.	320,58	263,02		
2. Среднемесячная заработная плата, руб.	14383,72	15027,78		
3. Коэффициент опережения роста производительности труда над ростом среднемесячной заработной платой				

Полностью оценочные материалы и оценочные средства для проведения промежуточной аттестации обучающихся представлены в УММ по дисциплине.

7.3.2 Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета. Зачет проводится в виде компьютерного тестирования.

Для тестирования используются контрольно-измерительные материалы (КИМ) – вопросы и задания в тестовой форме, составляющие банк тестовых заданий (БТЗ) по дисциплине, утвержденный в установленном в университете порядке. БТЗ хранится на бумажном носителе в составе УММ и электронном виде в ЭИОС университета.

Проверяемыми на промежуточной аттестации элементами содержания являются темы дисциплины, указанные в разделе 4 настоящей программы. Все темы дисциплины отражены в КИМ в равных долях (%). БТЗ включает в себя не менее 100 заданий и постоянно пополняется. БТЗ хранится на бумажном носителе в составе УММ и электронном виде в ЭИОС университета.

Для проверки *знаний* используются вопросы и задания в различных формах:

- закрытой (с выбором одного или нескольких правильных ответов),
- открытой (необходимо вписать правильный ответ),
- на установление правильной последовательности,
- на установление соответствия.

Умения, навыки и компетенции проверяются с помощью компетентностно-ориентированных задач (ситуационных, производственных или кейсового характера) и различного вида конструкторов.

Все задачи являются многоходовыми. Некоторые задачи, проверяющие уровень сформированности компетенций, являются многовариантными. Часть умений, навыков и компетенций прямо не отражена в формулировках задач, но они могут быть проявлены обучающимися при их решении.

В каждый вариант КИМ включаются задания по каждому проверяемому элементу содержания во всех перечисленных выше формах и разного уровня сложности. Такой формат КИМ позволяет объективно определить качество освоения обучающимися основных элементов содержания дисциплины и уровень сформированности компетенций.

7.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, регулируются следующими нормативными актами университета:

– положение П 02.016 «О балльно-рейтинговой системе оценивания результатов обучения по дисциплинам (модулям) и практикам при освоении обучающимися образовательных программ»;

– методические указания, используемые в образовательном процессе, указанные в списке литературы.

Для *текущего контроля успеваемости* по дисциплине в рамках действующей в университете балльно-рейтинговой системы применяется следующий порядок начисления баллов:

Таблица 7.4 – Порядок начисления баллов в рамках БРС

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
Собеседование	1	Краткий ответ со знанием терминов	2	Развернутый ответ с анализом и примерами
Тестирование	1	Выполнил, доля правильных ответов менее 50%	2	Выполнил, доля правильных ответов более 50%
Разбор конкретной ситуации	1	Типовое решение	2	Оригинальное решение
Решение производственных задач	1	Решил менее 50 % задачи	2	Решил более 50% задачи
Подготовка и защита рефератов	1	Частичное, необоснованное описание поставленной проблемы	2	Грамотное изложение материала, полное обоснование поставленной проблемы
СРС	**4**		10	
Итого	24		48	
Посещаемость	0		16	
Зачет (или зачет с оценкой, или экзамен)	0		36	
Итого	24		100	

Для промежуточной аттестации обучающихся, проводимой в виде тестирования, используется следующая методика оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности. В каждом варианте КИМ –16 заданий (15 вопросов и одна задача).

Каждый верный ответ оценивается следующим образом:

- задание в закрытой форме –2 балла,
- задание в открытой форме – 2 балла,
- задание на установление правильной последовательности – 2 балла,
- задание на установление соответствия – 2 балла,
- решение компетентностно-ориентированной задачи – 6 баллов.

Максимальное количество баллов за тестирование –36 баллов.

8 Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

8.1 Основная учебная литература

1. Григорьев, Анатолий Алексеевич. Методы и алгоритмы обработки данных: учебное пособие для студентов экономических специальностей / А. А. Григорьев, Е. А. Исаев. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва: ИНФРА-М, 2022. - 383 с. - (Высшее образование. Бакалавриат). – Текст : непосредственный.

2. Косолапова, М. В. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности: учебник / М. В. Косолапова, В. А. Свободин. - Москва: Дашков и К°, 2020. - 247 с. - URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=621654 (дата обращения 21.05.2024). - Режим доступа : по подписке. – Текст : электронный.

3. Любушин, Н. П. Экономический анализ: учебник / Н. П. Любушин. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва:Юнити-Дана, 2017. - 575 с. - URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=615879 (дата обращения 21.05.2021). - Режим доступа : по подписке. – Текст : электронный.

8.2 Дополнительная учебная литература

4. Краснова, С. В. Управление персоналом : практикум / С. В. Краснова, Е. Г. Букатина. - Йошкар-Ола: Поволжский государственный технологический университет, 2020. - 90 с. - URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=612642 (дата обращения: 21.05.2024) . - Режим доступа : по подписке. - Текст : электронный.

5. Капранова, М. В. Основы психологической диагностики и оценки персонала: учебное пособие / М. В. Капранова, М. В. Бучацкая. - Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2019. - 161 с. - URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=572173 (дата обращения: 21.05.2024) . - Режим доступа : по подписке. – Текст : электронный.

6. Иванникова, Н. Н. Управление персоналом: шпаргалка: учебное пособие / Н. Н. Иванникова, А. Н. Кошелева. - 2-е изд. - Саратов: Научная книга, 2020. - 32 с. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=578451 (дата обращения: 21.05.2024) . - Режим доступа : по подписке. - Текст : электронный.

7. Управление персоналом: учебное пособие / М. С. Гусарова, И. Г. Решетникова, А. В. Копытова, Е. Л. Чижевская. - Тюмень: Тюменский индустриальный университет, 2019. - 212 с. - URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=611332 (дата обращения: 21.05.2024). - Режим доступа : по подписке. – Текст : электронный.

8.3 Перечень методических указаний

1. Анализ данных в управлении персоналом : методические указания к практическим занятиям для студентов направления подготовки 37.03.02 Конфликтология направленность (профиль) «Конфликтология в управлении персоналом» / Юго-Зап. гос. ун-т ; сост.: Т. А. Беляева, Е. А. Бессонова. - Электрон. текстовые дан. (715 КБ). - Курск : ЮЗГУ, 2024. - 48 с. - Загл. с титул. экрана. - Б. ц. - Текст : электронный.

2. Анализ данных в управлении персоналом : методические указания по выполнению самостоятельной работы для студентов направления подготовки 37.03.02 Конфликтология направленность (профиль) «Конфликтология в управлении персоналом» / Юго-Зап. гос. ун-т ; сост.: Т. А. Беляева, Е. А. Бессонова. - Электрон. текстовые дан. (605 КБ). - Курск : ЮЗГУ, 2024. - 25 с. - Загл. с титул. экрана. - Б. ц. - Текст : электронный.

9 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

1 HR-портал - https://hr-portal.ru/

2 Битрикс24 - https://www.bitrix24.ru/

3 Группа Актион - https://action.group/about/

4 Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации - https://mintrud.gov.ru -

5 Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики РФ - http://www.gks.ru

6 Социальный фонд России - https://sfr.gov.ru/

7 Центр раскрытия корпоративной информации - https://www.e-disclosure.ru/

10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основными видами аудиторной работы студента при изучении дисциплины являются лекции и практические занятия. На лекциях излагаются и разъясняются основные понятия и положения каждой новой темы; важные положения аргументируются и иллюстрируются примерами из практики; объясняется практическая значимость изучаемой темы; делаются выводы; даются рекомендации для самостоятельной работы по данной теме. На лекциях необходимо задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений, разрешения спорных вопросов. В ходе лекции студент должен конспектировать учебный материал. Конспектирование лекций – сложный вид работы, предполагающий интенсивную умственную деятельность студента. Конспект является полезным тогда, когда записано самое существенное и сделано это лично студентом в режиме реального времени в течение лекции. Не следует стремиться записать лекцию дословно. Целесообразно вначале понять основную мысль, излагаемую лектором, а затем кратко записать ее. Желательно заранее оставлять в тетради пробелы, куда позднее, при самостоятельной работе с конспектом, можно внести дополнительные записи. Конспект лекции лучше подразделять на пункты, соблюдая красную строку. Этому в большой степени будут способствовать вопросы плана лекции, который преподаватель дает в начале лекционного занятия. Следует обращать внимание на акценты, выводы, которые делает лектор, отмечая наиболее важные моменты в лекционном материале.

Необходимым является глубокое освоение содержания лекции и свободное владение им, в том числе использованной в ней терминологией. Работу с конспектом лекции целесообразно проводить непосредственно после ее прослушивания, что способствует лучшему усвоению материала, позволяет своевременно выявить и устранить «пробелы» в знаниях. Работа с конспектом лекции предполагает перечитывание конспекта, внесение в него, по необходимости, уточнений, дополнений, разъяснений и изменений. Некоторые вопросы выносятся за рамки лекций. Изучение вопросов, выносимых за рамки лекционных занятий, предполагает самостоятельное изучение студентами дополнительной литературы, указанной в п.8.2.

Изучение наиболее важных тем или разделов дисциплины продолжается на практических занятиях, которые обеспечивают контроль подготовленности студента; закрепление учебного материала; приобретение опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, в том числе аргументации и защиты выдвигаемых положений и тезисов.

Практическому занятию предшествует самостоятельная работа студента, связанная с освоением материала, полученного на лекциях, и материалов, изложенных в учебниках и учебных пособиях, а также литературе, рекомендованной преподавателем. Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной литературой, материалами периодических изданий и Интернета является наиболее эффективным методом получения дополнительных знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала. При работе с источниками и литературой необходимо:

– сопоставлять, сравнивать, классифицировать, группировать, систематизировать информацию в соответствии с определенной учебной задачей;

– обобщать полученную информацию, оценивать прочитанное;

– фиксировать основное содержание прочитанного текста; формулировать устно и письменно основную идею текста; составлять план, формулировать тезисы.

Самостоятельную работу следует начинать с первых занятий. От занятия к занятию нужно регулярно прочитывать конспект лекций, знакомиться с соответствующими разделами учебника, читать и конспектировать литературу по каждой теме дисциплины. Самостоятельная работа дает студентам возможность равномерно распределить нагрузку, способствует более глубокому и качественному освоению учебного материала. В случае необходимости студенты обращаются за консультацией к преподавателю. Обязательным элементом самостоятельной работы по дисциплине является самоконтроль. Одной из важных задач обучения студентов способам и приемам самообразования является формирование у них умения самостоятельно контролировать и адекватно оценивать результаты своей учебной деятельности и на этой основе управлять процессом овладения

знаниями. Овладение умениями самоконтроля приучает студентов к планированию учебного труда, способствует углублению их внимания, памяти и выступает как важный фактор развития познавательных способностей. Самоконтроль включает:

– оперативный анализ глубины и прочности собственных знаний и умений;

– критическую оценку результатов своей познавательной деятельности.

Самоконтроль учит ценить свое время, позволяет вовремя заметить и исправить свои ошибки. Формы самоконтроля могут быть следующими:

– устный пересказ текста лекции и сравнение его с содержанием конспекта лекции;

– составление плана, тезисов, формулировок ключевых положений текста по памяти;

– пересказ с опорой на иллюстрации, чертежи, схемы, таблицы, опорные положения.

Самоконтроль учебной деятельности позволяет студенту оценивать эффективность и рациональность применяемых методов и форм умственного труда, находить допускаемые недочеты и на этой основе проводить необходимую коррекцию своей познавательной деятельности.

При подготовке к промежуточной аттестации по дисциплине необходимо повторить основные теоретические положения каждой изученной темы и основные термины, самостоятельно решить несколько типовых компетентностно-ориентированных задач.

11 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

Libreoffice операционная система Windows
Антивирус Касперского *(или ESETNOD)*

12 Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Работа студентов организована в аудитории в соответствии с расписанием. Наглядность и эффективность докладов (презентаций, лекционного материала) достигается с помощью Мультимедиа центра (проектор inFocusIN24 с ноутбуком ASUSX50VL и экран на треноге DraperDiplomat 60x60).

13 Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья учитываются их индивидуальные психофизические особенности. Обучение инвалидов осуществляется также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии).

Для лиц с нарушением слуха возможно предоставление учебной информации в визуальной форме (краткий конспект лекций; тексты заданий, напечатанные увеличенным шрифтом), на аудиторных занятиях допускается присутствие ассистента, а также сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков. Текущий контроль успеваемости осуществляется в письменной форме: обучающийся письменно отвечает на вопросы, письменно выполняет практические задания. Доклад (реферат) также может быть представлен в письменной форме, при этом требования к содержанию остаются теми же, а требования к качеству изложения материала (понятность, качество речи, взаимодействие с аудиторией и т. д.) заменяются на соответствующие требования, предъявляемые к письменным работам (качество оформления текста и списка литературы, грамотность, наличие иллюстрационных материалов и т.д.). Промежуточная аттестация для лиц с нарушениями слуха проводится в письменной форме, при этом используются общие критерии оценивания. При необходимости время подготовки к ответу может быть увеличено.

Для лиц с нарушением зрения допускается аудиальное предоставление информации, а также использование на аудиторных занятиях звукозаписывающих устройств (диктофонов и т.д.). Допускается присутствие на занятиях ассистента (помощника), оказывающего обучающимся

необходимую техническую помощь. Текущий контроль успеваемости осуществляется в устной форме. При проведении промежуточной аттестации для лиц с нарушением зрения тестирование может быть заменено на устное собеседование по вопросам.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, на аудиторных занятиях, а также при проведении процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации могут быть предоставлены необходимые технические средства (персональный компьютер, ноутбук или другой гаджет); допускается присутствие ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь (занять рабочее место, передвигаться по аудитории, прочитать задание, оформить ответ, общаться с преподавателем).

14 Лист дополнений и изменений, внесенных в рабочую программу дисциплины

Номер изменения	Номера страниц				Всего страниц	Дата	Основание для изменения и подпись лица, проводившего изменения
	изме-ненных	замененных	аннулированных	новых			