

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Факультет управления и психологии



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.О.08 Методы обработки и анализа данных в управлении персоналом

Направление подготовки	38.04.03 Управление персоналом
Направленность (профиль)	Стратегическое и операционное управление персоналом на предприятиях производственной сферы
Форма обучения	очная
Квалификация выпускника	магистр

Краснодар 2025

Рабочая программа дисциплины Б1.О.08 Методы обработки и анализа данных в управлении персоналом составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»

Программу составил(и):

Л.С. Скрипниченко, доцент,
к.социол.наук, доцент


подпись

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры управления персоналом и организационной психологии протокол № 10 «16» апреля 2025 г.

и.о. Заведующий кафедрой Миронова И.И.



Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета управления и психологии протокол № 10 от 22 апреля 2025 г.

Председатель УМК факультета Белокопытова К.М.


подпись

Рецензенты:

1. Кимберг А.Н., кандидат психологических наук, профессор кафедры социальной психологии и социологии управления Кубанского государственного университета.
2. Передерий В.А., канд. социологич. наук., профессор кафедры социально-гуманитарных дисциплин ФГКОУ ВО «Краснодарский университет Министерства внутренних дел Российской Федерации».

1 Цели и задачи изучения дисциплины (модуля)

1.1 Цель освоения дисциплины - изучить основные понятия метода анализа данных, статистические методы анализа данных, особенности хранения и компьютерной обработки информации; разрабатывать, реализовывать, администрировать систему стратегического и операционного управления персоналом.

1.2 Задачи дисциплины

- овладеть навыками количественного и качественного анализа информации при принятии управленческих решений.
- адаптироваться в формируемых организационно-управленческих моделях к конкретным задачам управления.
- знать основные количественные и качественные анализы информации при принятии управленческих решений.

1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина Б1.О.08 Методы обработки и анализа данных в управлении персоналом относится к дисциплинам обязательной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана.

В методическом плане дисциплина опирается на знания, полученные при изучении следующих учебных курсов: «Организационного проектирования в управлении персоналом», «Организации и развития службы персонала», «Управление корпоративной культурой».

Полученные в процессе обучения знания могут быть использованы при изучении таких дисциплин как, «Кадровая стратегия и кадровая политика организации», «Основы бюджетирования системы управления персоналом», «Управление персоналом современной организации».

1.4 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

Код и наименование индикатора*	Результаты обучения по дисциплине
Опк-2. Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач	
ИОПК-2.1. Знание методов обработки данных	Знает элементарные методы обработки данных
	В целом, знает методы обработки данных
	Уверенно знает методы обработки данных
ИОПК-2.2. Умение собирать данные при решении управленческих задач	Умеет использовать данные при решении управленческих задач
	В целом, умеет собирать данные при решении управленческих задач
	Уверенно и самостоятельно умеет собирать данные при решении управленческих задач
ИОПК-2.3. Умение анализировать данные при решении управленческих задач	Умеет использовать элементарный анализ данных при решении управленческих задач
	В целом, умеет анализировать данные при решении управленческих задач
	Уверенно и самостоятельно анализирует данные при решении управленческих задач

Результаты обучения по дисциплине достигаются в рамках осуществления всех видов контактной и самостоятельной работы обучающихся в соответствии с утвержденным учебным планом.

Индикаторы достижения компетенций считаются сформированными при достижении соответствующих им результатов обучения.

2. Структура и содержание дисциплины

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 2 зачетных единицы (72 часа), их распределение по видам работ представлено в таблице

Виды работ		Всего часов	Форма обучения			
			очная		очно-заочная	заочная
			2 семестр (часы)	X семестр (часы)	X семестр (часы)	X курс (часы)
Контактная работа, в том числе:						
Аудиторные занятия (всего):		28	28			
занятия лекционного типа		10	10			
лабораторные занятия		-	-			
практические занятия		-	-			
семинарские занятия		18	18			
Иная контактная работа:						
Промежуточная аттестация (ИКР)		0,2	0,2			
Самостоятельная работа, в том числе:		43,8	43,8			
Проработка учебного (теоретического) материала		16	16			
Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций)		14	14			
Решение ситуационных задач		13,8	13,8			
Контроль:		-				
Подготовка к экзамену						
Общая трудоемкость	час.	72	72			
	в том числе контактная работа	28,2	28,2			
	зач. ед	2	2			

2.2 Содержание дисциплины

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

Разделы (темы) дисциплины, изучаемые в 2 семестре (1 курсе) (очная форма обучения)

№	Наименование разделов (тем)	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа
			Л	ПЗ	ЛР	СРС
1.	Сущность методов анализа и обработки данных. Аналитика данных в управлении персоналом		2	4	-	10
2.	HR-метрики и аналитика в основных процессах управления персоналом		2	4	-	10
3.	Направления и задачи HR-аналитики в обучении. Анализ текучести и вовлеченности персонала		4	6	-	10
4.	HR-дашборд. ИИ в работе с персоналом: проблемы и перспективы развития.		2	4	-	13,8
	ИТОГО по разделам дисциплины		10	18	-	43,8
	Промежуточная аттестация (ИКР)	0,2			-	
	Сущность методов анализа и обработки данных. Аналитика данных в управлении персоналом		2	4	-	10

Примечание: Л – лекции, ПЗ – практические занятия / семинары, ЛР – лабораторные занятия, СРС – самостоятельная работа студента

2.3 Содержание разделов (тем) дисциплины

2.3.1 Занятия лекционного типа

№	Наименование раздела (темы)	Содержание раздела (темы)	Форма текущего контроля
1.	Сущность методов анализа и обработки данных. Аналитика данных в управлении персоналом	Основы анализа данных. Преимущества и ключевые направления аналитики в управлении персоналом. Понятие и задачи «качества данных». Методы сбора данных в организации. Направления и инструменты HR-маркетинга. Уровни развития HR-аналитики в компании. Источники данных для HR-аналитики. Кластерный анализ. Факторный анализ. Нейронные сети. Деревья решений. Регрессионный анализ. Дискриминантный анализ. Корреляционный анализ.	Степень участия в интерактивных формах аудиторной работы
2.	HR-метрики и аналитика в основных процессах управления персоналом	Операционные метрики. Аналитика в подборе. Метрики стоимости, времени, количества, качества, рекции. Формула расчета. Коэффициент укомплектованности штата. Коэффициент принятия предложений о работе. Автоматизированные системы по процессам найма и расчета данных метрик.	Проработка учебного (теоретического) материала
3.	Направления и задачи HR-аналитики в обучении. Анализ текучести и вовлеченности персонала	Главные задачи HR-аналитики в обучении. Процент охвата обучением сотрудников компании. Показатели стоимости в обучении. Основные цели развития сотрудников. Качественные метрики в обучении. Процент охвата обучением сотрудников компании. Коэффициент завершения обучения. Расходы на обучение на одного сотрудника. Время для прохождения обучения. Анализ затрат на обучение и развитие персонала. Сбор данных для	Проработка учебного (теоретического) материала

		анализа эффективности обучения и развития персонала. Завершающая стадия формирования алгоритма по оценке эффективности обучения и развития.	
4.	HR-дашборд. ИИ в работе с персоналом: проблемы и перспективы развития.	Сравнение традиционного отчета и дашборда. Типы дашбордов: операционные, аналитические, стратегические. Ключевые дашборд HR-метрики. Соотношение количества HR и сотрудников. Коэффициент карьерного развития. Доход на одного сотрудника. Пошаговая инструкция по созданию дашборда. Ошибки в HR-отчетности. Понятие ИИ в работе с персоналом. Области применения нейронных сетей. Принципы работы ИИ в работе с персоналом. Задачи ИИ в работе с персоналом: подбор и наем персонала, адаптация и увольнение персонала, аналитика данных в hr, обучение и развитие персонала, hr-бренд и внутренние коммуникации.	Дискуссия по вопросам

2.3.2 Занятия семинарского типа (практические / семинарские занятия)

№	Наименование раздела (темы)	Тематика занятий/разбор	Форма текущего контроля
1.	Сущность методов анализа и обработки данных. Аналитика данных в управлении персоналом	Сущность методов анализа и обработки данных. Аналитическая отчетность и представление данных. Подготовка данных и интерпретация результатов. Специфика кластерного анализа в исследовании трудовых ресурсов. Назначение факторного анализа в работе с персоналом. Нейронные сети в исследовании человеческих ресурсов. Преимущества и ограничения. «Дерево решений» в работе с персоналом. Регрессионный и корреляционный анализ данных в исследовании человеческих ресурсов.	Подготовка сообщений по плану проблемного семинара
2.	HR-метрики и аналитика в основных процессах управления персоналом	Методы анализа данных. Классификация и источники данных. Сущность и классификация методов обработки информации в управлении персоналом. Функции, достоинства и недостатки HR-аналитики. Цель и задачи HR-аналитики. Метрики HR аналитики HR аналитики. Область и перечень показателей HR-аналитики. Инструменты HR-аналитики. Внедрение и автоматизация HR аналитики. Функции и ошибки в HR-отчетности. Инструменты сквозной аналитики в управлении персоналом.	Сообщения согласно плану проблемного семинара, с опорой
3.	Направления и задачи HR-аналитики в обучении. Анализ текущей и	NPS (индекс потребительской лояльности) тренингов. Посещение занятий. Доля завершивших обучение. Уровень знаний. Время обучения. Модерация группового обучения. Оценка компетентности до и после обучения. Отслеживание целей. Отслеживание применения	Подготовка сообщений по плану проблемного семинара

	вовлеченности персонала	знаний в работе. Интегральные бизнес-показатели. Расходы на обучение в расчете на одного человека. Доля обученных сотрудников. Коэффициент общей текучести персонала. Коэффициент принудительной текучести. Коэффициент нежелательной текучести. Коэффициент интенсивности текучести. Коэффициент текучести на испытательном сроке. Коэффициент стабильности коллектива. Коэффициент оборота персонала, текучести конкурентоспособности, текучести удержания. Источники данных для моделирования текучести кадров. Аналитика для мониторинга отношений и установок сотрудников. Аналитика вовлеченности.	
4.	HR-дашборд. ИИ в работе с персоналом: проблемы и перспективы развития.	Подготовка сводных отчетов по анализу HR-метрик. Составление и визуализация воронки подбора по вакансии. Анализ текущего уровня вознаграждения, сравнение с рыночными показателями. Анализ результатов опросов с открытыми ответами, кластеризация результатов. Направления работы ИИ: составление описания вакансий для разных групп кандидатов. Поиск резюме или информации в резюме кандидатов. Посты в соцсетях, автоматизация постинга. Проведение предварительных собеседований с кандидатами (с помощью простейших чат-ботов). Распознавание документов и упрощение ЭДО. Составление прогноза прохождения испытательного срока. Автоматизация управления рабочими аккаунтами сотрудников. Создание «Книги новичка». Написание различных информационных писем и рассылок для нового сотрудника. Создание exit-опросников под каждую должность или подразделение.	Решение ситуационных задач по плану проблемного семинара

При изучении дисциплины могут применяться электронное обучение, дистанционные образовательные технологии в соответствии с ФГОС ВО.

2.3.3 Курсовые работы – не предусмотрены.

2.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	Проработка теоретического материала (подготовка к проблемным семинарам)	Методические рекомендации для студентов направления управление персоналом по выполнению письменных работ,

2	Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций)	самостоятельной работы, утвержденные кафедрой управления персоналом и организационной психологией
3	Подготовка к текущему контролю	

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла,
- в печатной форме на языке Брайля.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

3. Образовательные технологии, применяемые при освоении дисциплины (модуля)

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах определяется главной целью программы, особенностью контингента обучающихся и содержанием конкретных дисциплин: проблемная лекция, лекция-дискуссия, организация совместного решения проблем, анализ конкретных ситуаций, семинар-дискуссия, тестирование.

В преподавании курса используются современные образовательные технологии:

- мультимедийные лекции с элементами дискуссии;
- информационно-коммуникативные технологии;
- исследовательские методы в обучении;
- проблемное обучение.

В учебном процессе используются активные и интерактивные формы проведения занятий.

На этапе изучения первых трех разделов, которые носят в большей степени теоретический характер используются групповые и самостоятельные формы работы, направленные на осмысление сложных неструктурированных проблем предмета обучения, формирование собственной аргументированной позиции по проблемным аспектам изучаемой темы. Применяемые образовательные технологии: работа в малых группах/парах по разбору конкретных ситуаций; лекция с элементами дискуссии; проблемный семинар-дискуссия.

Последующие разделы направлены на решение поставленных целей в рамках учебной дисциплины и требуют использования методов обучения, направленных на формирование умений и навыков специальной аналитики, методов сбора информации для выявления потребности в формировании заказа организации в обучении и развитии персонала. Для этого внедрены следующие образовательные технологии:

1. Проведение проблемного семинара, в рамках которого студенты решают двуединую задачу: а) получают знания по очередной теме учебного модуля; б) адаптируют их к структуре ситуационных задач.

2. Аналитические технологии, применяемые в анализе практических ситуаций.

3. Решение ситуационных задач предполагает интеграцию всех аналитических умений и навыков в рамках одного содержательного задания, позволяющего оценить эффективность реализуемых навыков кооперации с коллегами, к работе на общий результат, обладанием навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других; способность и готовность оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива.

4. Индивидуальные и групповые консультации. Индивидуальные консультации проводятся раз в неделю после учебных занятий посредством предметного диалога преподавателя с бакалавром по различным содержательным и организационным вопросам учебного модуля.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена организация консультаций с использованием электронной почты.

4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

Оценочные средства предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины.

Оценочные средства включает контрольные материалы для проведения **текущего контроля** в форме доклада-презентации по проблемным вопросам, разноуровневых заданий, ситуационных задач и **промежуточной аттестации** в форме вопросов к зачету.

Структура оценочных средств для текущей и промежуточной аттестации

№ п/п	Код и наименование индикатора	Результаты обучения	Наименование оценочного средства	
			Текущий контроль	Промежуточная аттестация
1	ИОПК-2.1. Знание методов обработки данных	Знает элементарные методы обработки данных	Вопросы для устного (письменного) опроса по теме, разделу	Вопрос на зачете 1-2
2		В целом, знает методы обработки данных	Решение ситуационных задач по плану проблемного семинара	Вопрос на зачете 3-4
3		Уверенно знает методы обработки данных	Подготовка сообщений по плану проблемного семинара	Вопрос на зачете 5-6
4	ИОПК-2.2. Умение собирать данные при решении управленческих задач	Умеет использовать данные при решении управленческих задач	Вопросы для устного (письменного) опроса по теме, разделу	Вопрос на зачете 7-9
5		В целом, умеет собирать данные при решении управленческих задач	Решение ситуационных задач по плану проблемного семинара	Вопрос на зачете 10-13

6		Уверенно и самостоятельно умеет собирать данные при решении управленческих задач	Подготовка сообщений по плану проблемного семинара	Вопрос на зачете 14-17
7	ИОПК-2.3. Умение анализировать данные при решении управленческих задач	Умеет использовать элементарный анализ данных при решении управленческих задач	Вопросы для устного (письменного) опроса по теме, разделу	Вопрос на зачете 18-19
8		В целом, умеет анализировать данные при решении управленческих задач	Решение ситуационных задач по плану проблемного семинара	Вопрос на зачете 20-22
9		Уверенно и самостоятельно анализирует данные при решении управленческих задач	Вопросы для устного (письменного) опроса по теме, разделу	Вопрос на зачете 23-25

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

4.1.1. Вопросы по проблемному семинару

1. Методология анализа сложных систем.
2. Основные концепции построения хранилищ данных.
3. Построение автоматизированных систем предобработки данных.
4. Алгоритмы и технологии DataMining.
5. Построение корпоративных автоматизированных аналитических систем на основе методология KDD.

Перечень части компетенций, проверяемых оценочным средством:

ИОПК-2.1. Знание методов обработки данных.

4.1.2 Сообщения согласно плану проблемного семинара

1. Ассоциативные правила, как инструмент повышения прибыльности в розничной и оптовой торговле.
2. Задачи классификации, как инструмент повышения эффективности бизнеса.
3. Методология построения и верификации прогнозных моделей.
4. Основные методы прогнозирования.
5. Методы оценки качества прогнозных моделей.

Перечень части компетенций, проверяемых оценочным средством:

ИОПК-2.2. Умение собирать данные при решении управленческих задач.

4.1.3 Решение ситуационных задач по плану проблемного семинара

1. В чем состоит цель поиска ассоциативных правил. Дайте определения категориям «транзакция», «поддержка набора», «поддержка правила», «достоверность правила».
 2. Алгоритм поиска ассоциативных правил Apriori: этапы работы. В чем состоит отличие алгоритма Apriori от алгоритмов AIS и SETM.
 3. Организационные факторы при внедрении Data Mining в деятельность компании.
 4. Человеческие факторы при внедрении Data Mining в деятельность компании. Основные роли специалистов в процессах Data Mining.
 5. Перечислите стандарты методологии Data Mining. В чем состоят их особенности.
- Перечень части компетенций, проверяемых оценочным средством:*
ИОПК-2.3. Умение анализировать данные при решении управленческих задач.

4.1.4 Решение ситуационных задач по плану проблемного семинара

Практическое упражнение №1

Вашему вниманию представлено исследование, проведенное в организации с целью введения нового режима труда,

Задание:

Проведите анализ и дайте оценку проведенного исследования.

Какое решение, на ваш взгляд, должно принять руководство организации, ознакомившись с результатами этого исследования?

Подстанция экстренной медицинской помощи «Скорая помощь» расположена в одном из старых районов Москвы. В ней работают 20 врачей, а также 300 человек обслуживающего персонала. 70% обслуживающего персонала женщины и примерно 20% совместители (в основном студенты).

Заведующий подстанцией доктор С. Игнатьев хорошо осведомлен о том, что большая часть персонала — люди, проживающие в ближнем и дальнем Подмосковье. Многие из них тратят 2—3 часа на дорогу, чтобы добраться до работы. Существующий режим 12-часовой сменной работы для многих неудобен. Это одна из причин высокой текучести кадров. Оптимизировав режим труда, можно не только снизить текучесть кадров, но и обеспечить лучшие условия для организации отдыха и семейного быта работников. Разумеется, это не может не оказать положительного влияния на качество медицинского обслуживания, предлагаемого подстанцией. Заведующий подстанцией решил ввести новый режим работы персонала: вместо существовавшего ранее 12-часового сменного режима, при котором персонал должен был каждый день выходить на работу, он ввел 24-часовую смену, при которой работники могли работать через двое суток на третьи.

Новый режим работы был введен только для постоянного персонала. Дополнительный выходной день предоставлялся или в пятницу, или в понедельник, и таким образом сотрудники получали возможность удлинить свой «уик-энд» до трех дней. Директор сообщил, что новая система вводится только на три месяца.

По истечении срока была назначена комиссия из пяти человек для оценки нового режима работы. В комиссию вошли помощник директора, активный сторонник нововведения, и руководители двух отделений, открыто выступавшие против новшества. Мнения двух оставшихся членов были неясны.

Комиссия провела работу и представила директору отчет, в котором была продемонстрирована неадекватность нового режима работы к обосновывавшейся необходимости возврата к прежнему графику работы.

Отчет комиссии по оценке нового режима работы

Выводы. Комиссия пришла к выводу, что введение нового режима работы не улучшило деятельности клиники и необходимо возвратиться к прежнему графику работы. Комиссия считает, что недостатки и неудобства нового графика работы значительно превосходят его положительные моменты.

Процедура оценки. Процедура оценки состояла из двух компонентов: опросника и неформальных интервью. Опросник о достоинствах и недостатках нового режима работы был предложен 43 постоянным сотрудникам клиники. Форма опросника и полученные результаты прилагаются. Результаты свидетельствуют о том, что менее 30% сотрудников поддерживают нововведение, и степень неудобств, вызванных новым режимом работы, значительно выше, чем его достоинства. Неформальные интервью были проведены с 18 сотрудниками, не участвовавшими в опросе. 13 из них высказались против новшества. Наиболее часто упоминавшимися негативными факторами нововведения назывались проблемы нарушения привычного уклада жизни и работы. Среди плюсов нового графика чаще всего отмечались сокращение невыходов на работу (абсентеизм) и уменьшение транспортных расходов.

Перечень части компетенций, проверяемых оценочным средством:

ИОПК-2.2. Умение собирать данные при решении управленческих задач.

Зачетно-экзаменационные материалы для промежуточной аттестации (зачет)

1. Сущность методов анализа и обработки данных.
2. Аналитическая отчетность и представление данных.
3. Подготовка данных и интерпретация результатов.
4. Специфика кластерного анализа в исследовании трудовых ресурсов.
5. Назначение факторного анализа в работе с персоналом.
6. Нейронные сети в исследовании человеческих ресурсов. Преимущества и ограничения.
7. «Дерево решений» в работе с персоналом.
8. Регрессионный и корреляционный анализ данных в исследовании человеческих ресурсов.
9. Методы анализа данных. Классификация и источники данных.
10. Сущность и классификация методов обработки информации в управлении персоналом.
11. Функции, достоинства и недостатки HR-аналитики.
12. Цель и задачи HR-аналитики.
13. Метрики HR аналитики HR аналитики.
14. Область и перечень показателей HR-аналитики.
15. Инструменты HR-аналитики.
16. Внедрение и автоматизация HR аналитики.
17. Функции и ошибки в HR-отчетности.
18. Инструменты сквозной аналитики в управлении персоналом.
19. HR-дашборд: характеристика и специфика использования.
20. Основные принципы и правила подготовка данных и интерпретации результатов в исследовании трудовых ресурсов.
21. Сущность и характерные особенности понятий «информация» и «данные». Всегда ли в данных присутствует информация?
22. Основные этапы внедрения систем анализа данных.
23. HR-метрики и аналитика в основных процессах управления персоналом.
24. Направления и задачи HR-аналитики в обучении.
25. Анализ текучести и вовлеченности персонала.
26. HR-дашборд.
27. ИИ в работе с персоналом: проблемы и перспективы развития.
28. Субъективность информации и объективность данных.
29. Основные цели оценки качества данных.
30. Качество данных по результатам его оценки в исследовании трудовых ресурсов.
31. Мониторинг качества данных.
32. Автоматизация обработки информации.

33. Принципы и задачи ИИ в работе с персоналом.

Критерии оценивания по зачету:

«зачтено» - студент активно участвует в дискуссии, логично и последовательно выражает свой ответ, демонстрирует знания научной терминологии в контексте ответа; объясняет причинно-следственные и функциональные связи; раскрывает на примерах теоретические положения и понятия; формулирует собственные суждения и аргументы, умеет правильно объяснять изученный материал, иллюстрируя его примерами из практической деятельности; допускает несущественные ошибки, недостаточно полно раскрыл содержание вопроса, не смог в процессе беседы самостоятельно дать необходимые поправки и дополнения.

«не/зачет» - студентом допущены значительные ошибки, в ответе не раскрыты некоторые существенные аспекты содержания, студент не смог показать необходимые умения применения методов командного взаимодействия; материал не усвоен или усвоен частично, студент затрудняется привести примеры по изученному материалу, довольно ограниченный объем знаний.

Оценочные средства для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья выбираются с учетом их индивидуальных психофизических особенностей.

– при необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на экзамене;

– при проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями;

– при необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

5. Перечень учебной литературы, информационных ресурсов и технологий

5.1. Учебная литература

1. Анализ данных : учебник для вузов / под редакцией В. С. Мхитаряна. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 448 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-19964-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/560311> (дата обращения: 29.05.2025).

2. Тихомиров, Д. А. Статистический анализ данных. Практический курс в SPSS и Jamovi : учебник для вузов / Д. А. Тихомиров, А. Н. Пинчук. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 353 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-19186-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL:

<https://urait.ru/bcode/568980> (дата обращения: 29.05.2025).

3. Черткова, Е. А. Статистика. Автоматизация обработки информации : учебник для вузов / Е. А. Черткова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 195 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01429-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/562149> (дата обращения: 29.05.2025).

5.2. Периодическая литература

1. Базы данных компании «Ист Вью» <http://dlib.eastview.com>
2. Электронная библиотека GREBENNIKON.RU <https://grebennikon.ru/>
3. журнал "Управление персоналом" <http://www.top-personal.ru>
4. журнал «Работа с персоналом» <http://www.hr-journal.ru>
5. Журнал «Штат» www.hrmedia.ru
6. Журнал «Кадровик» panor.ru/journals/kadrovik
7. Электронный журнал «Директор по персоналу» <http://e.hr-director.ru>
8. Журнал «Генеральный директор» (раздел «Управление персоналом» www.gd.ru/rubric/view/id/122-upravlenie-personalom.
9. Журнал «Социологические исследования» <https://www.isras.ru/>

5.3 Интернет-ресурсы, в том числе современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Электронно-библиотечные системы (ЭБС):

1. ЭБС «Университетская библиотека онлайн» <http://www.biblioclub.ru/>
2. ЭБС «Лань» <https://e.lanbook.com>
3. Образовательная платформа «Юрайт» <https://urait.ru/>
4. ЭБС «ZNANIUM» <https://znanium.ru/>
5. ЭБС «BOOK.ru» <https://www.book.ru>
6. ЭБС ОИЦ «Академия» <https://academia-moscow.ru/elibrary/>

Профессиональные базы данных: русские

1. Виртуальный читальный зал Российской государственной библиотеки (РГБ) <https://ldiss.rsl.ru/>
2. Национальная электронная библиотека <https://rusneb.ru/>
3. Базы данных компании «ИВИС» <https://eivis.ru/>
4. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU (НЭБ) <http://www.elibrary.ru/>
5. МИАН. Полнотекстовая коллекция математических журналов <http://www.mathnet.ru>
6. Журнал Квантовая электроника <https://quantum-electron.lebedev.ru/arhiv/>
7. Журнал Успехи физических наук <https://ufn.ru/>
8. Полнотекстовая коллекция журналов на платформе РЦНИ (Электронные версии научных журналов РАН) <https://journals.rcsi.science/>
9. Президентская библиотека им. Б.Н. Ельцина <https://www.prilib.ru/>
10. Электронная библиотечная система социо-гуманитарного знания «SOCHUM» <https://sochum.ru/>

Профессиональные базы данных зарубежные

1. Журналы издательства Wiley <https://onlinelibrary.wiley.com/>
2. Полнотекстовая коллекция книг eBook Collections издательства SAGE Publications <https://sk.sagepub.com/books/discipline>
3. Полнотекстовая коллекция книг EBSCO eBook <https://books.kubsu.ru/>

4. Ресурсы Springer Nature <https://link.springer.com/>, <https://www.nature.com/>
5. Chemical Abstracts Service (CAS) SciFinder Discovery Platform <https://scifinder-n.cas.org>
6. Questel. База данных Orbit Premium edition <https://www.orbit.com>
7. Полнотекстовые коллекции книг издательства American Institute of Physics Publishing (AIPP Ebook) <https://pubs.aip.org/books>
8. Полнотекстовая архивная коллекция журналов издательства American Institute of Physics Publishing (AIPP Digital Archive) <https://pubs.aip.org/>
9. China National Knowledge Infrastructure. БД CNKI Academic Reference (AR) <https://ar.oversea.cnki.net/>

Информационные справочные системы:

1. Консультант Плюс - справочная правовая система (доступ по локальной сети с компьютеров библиотеки)

Ресурсы свободного доступа:

1. КиберЛенинка <http://cyberleninka.ru/>;
2. Американская патентная база данных <https://www.uspto.gov/patents/search/patent-public-search>
3. Лекториум ТВ - видеолекции ведущих лекторов России <http://www.lektorium.tv/>

Собственные электронные образовательные и информационные ресурсы КубГУ:

1. Открытая среда модульного динамического обучения КубГУ <https://openedu.kubsu.ru/>
2. База учебных планов, учебно-методических комплексов, публикаций и конференций <http://infoneeds.kubsu.ru/>
3. Электронный архив документов КубГУ <http://docspace.kubsu.ru>

6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Лекционное занятие представляет собой систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем-лектором учебного материала, как правило, теоретического характера. Такое занятие представляет собой элемент технологии представления учебного материала путем логически стройного, систематически последовательного и ясного изложения с использованием интерактивных образовательных технологий (мультимедийных, лекции-дискуссии, лекции-демонстрации).

Цель лекции – организация целенаправленной познавательной деятельности обучающихся по овладению программным материалом учебной дисциплины. Чтение курса лекций позволяет дать связанное, последовательное изложение материала в соответствии с новейшими данными науки, сообщить слушателям основное содержание предмета в целостном, систематизированном виде.

Задачи лекции заключаются в обеспечении формирования системы знаний по учебной дисциплине, в умении аргументированно излагать научный материал, в формировании профессионального кругозора и общей культуры, в отражении еще не получивших освещения в учебной литературе новых достижений науки, в оптимизации других форм организации учебного процесса.

Практические занятия – являются формой учебной аудиторной работы, в рамках которой формируются, закрепляются и представляются знания, умения и навыки, интегрирующие результаты освоения компетенций как в лекционном формате, так в различных формах самостоятельной работы. К каждому занятию преподавателем

формулируются практические задания, требования и методические рекомендации к их выполнению, которые представляются в фонде оценочных средств учебной дисциплины.

Контроль самостоятельной работы: для студентов дневной и заочной формы обучения – текущий контроль осуществляется в соответствии с программой занятий (еженедельно для студентов очной формы обучения; по семестрам – для студентов заочной формы обучения); промежуточный контроль по итогам освоения дисциплины осуществляется в форме рейтинговой системы оценок. Описание заданий для самостоятельной работы студентов и требований по их выполнению выдаются преподавателем в соответствии с разработанным фондом оценочных средств по дисциплине.

Самостоятельная работа студентов по данному учебному курсу предполагает поэтапную подготовку по каждому разделу в рамках соответствующих заданий:

Первый этап самостоятельной работы студентов включает в себя тщательное изучение теоретического материала на основе лекционных материалов преподавателя, рекомендуемых разделов основной и дополнительной литературы, материалов периодических научных изданий, необходимых для овладения понятийно-категориальным аппаратом и формирования представлений о комплексе аналитического инструментария, используемого как в рамках данной отрасли знания, так и публичной практике;

На втором этапе на основе сформированных знаний и представлений по данному разделу студенты выполняют практические задания, нацеленные на формирование умений и навыков в рамках заявленной компетенции. На данном этапе студенты осуществляют самостоятельный поиск эмпирических материалов в рамках конкретного задания, обобщают и анализируют собранный материал по схеме, рекомендованной преподавателем, формулируют выводы, готовят практические рекомендации, презентационные материалы для публичного их представления и обсуждения.

Критерии оценки заданий в рамках самостоятельной работы студентов формулируются преподавателем в фонде оценочных средств.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала.

Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала.

Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания на семинаре:

Критерии оценки:

«не/зачтено» - студент имеет фрагментарные представления об основных аспектах межличностных и групповых коммуникаций, частично освоил понятийно-категориальный аппарат.;

«зачтено» - студент демонстрирует общие знания по рассматриваемым вопросам, умеет устанавливать связи между теоретическими понятиями и эмпирическими фактами; студент демонстрирует системные знания основных вопросов изучаемой дисциплины, умеет устанавливать связи между теоретическими понятиями и эмпирическими фактами, формулирует аналитические обобщения и выводы.

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания участия в дискуссии:

Критерии оценки:

«не/зачтено» - студентом допущены значительные ошибки, в ответе не раскрыты некоторые существенные аспекты содержания, студент не смог показать необходимые умения определять свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели;

«зачтено» - студент допускает несущественные ошибки, недостаточно полно раскрыл содержание вопроса, не смог в процессе беседы самостоятельно дать необходимые поправки и дополнения; студент активно участвует в дискуссии, логично и последовательно выражает свой ответ, демонстрирует знания научной терминологии в контексте ответа; объясняет причинно-следственные и функциональные связи; раскрывает на примерах теоретические положения и понятия; формулирует собственные суждения и аргументы.

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания участия в работе малых групп над кейсом и решением ситуационных задач:

Критерии оценки:

«не/зачтено» - работа в групповой деятельности над решением ситуационной задачи без участия в публичном обсуждении и аргументации сформулированных выводов;

«зачтено» - работа в групповой деятельности над решением ситуационной задачи с содержательным участием в публичном обсуждении и аргументации сформулированных выводов; демонстрация лидерской позиции в групповой деятельности над решением ситуационной задачи с содержательным участием в публичном обсуждении и системной аргументации сформулированных выводов.

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания результатов защиты реферата/эссе/индивидуального задания:

Критерии оценки:

«не/зачтено» – промежуточные результаты защиты реферата/эссе/индивидуального задания представляют собой изложение несамостоятельных результатов написания работы, без тщательной проработки литературных источников;

«зачтено» - промежуточные результаты защиты реферата/эссе/индивидуального задания представляют собой самостоятельный анализ разнообразных научных исследований и эмпирических данных, при этом не в полной мере отражены требования, сформулированные к его структуре и содержанию; промежуточные результаты защиты реферата/эссе/индивидуального задания представляют собой результаты самостоятельной работы и отражают все требования, к содержательному наполнению и структурированию работы.

7. Материально-техническое обеспечение по дисциплине (модулю)

По всем видам учебной деятельности в рамках дисциплины используются аудитории, кабинеты и лаборатории, оснащенные необходимым специализированным и лабораторным оборудованием.

Наименование специальных помещений	Оснащенность специальных помещений	Перечень лицензионного программного обеспечения
Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа	Мебель: учебная мебель Технические средства обучения: экран, проектор, компьютер	Microsoft Windows 8, 10 Microsoft Office Professional Plus
Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа,	Мебель: учебная мебель Технические средства обучения:	Microsoft Windows 8, 10 Microsoft Office Professional Plus

групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	экран, проектор, компьютер	
---	----------------------------	--

Для самостоятельной работы обучающихся предусмотрены помещения, укомплектованные специализированной мебелью, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.

Наименование помещений для самостоятельной работы обучающихся	Оснащенность помещений для самостоятельной работы обучающихся	Перечень лицензионного программного обеспечения
Помещение для самостоятельной работы обучающихся (читальный зал Научной библиотеки)	Мебель: учебная мебель Комплект специализированной мебели: компьютерные столы Оборудование: компьютерная техника с подключением к информационно-коммуникационной сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду образовательной организации, веб-камеры, коммуникационное оборудование, обеспечивающее доступ к сети интернет (проводное соединение и беспроводное соединение по технологии Wi-Fi)	Microsoft Windows 8, 10 Microsoft Office Professional Plus
Помещение для самостоятельной работы обучающихся (ауд.409)	Мебель: учебная мебель Комплект специализированной мебели: компьютерные столы Оборудование: компьютерная техника с подключением к информационно-коммуникационной сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду образовательной организации, веб-камеры, коммуникационное оборудование, обеспечивающее доступ к сети интернет (проводное соединение и беспроводное соединение по технологии Wi-Fi)	Microsoft Windows 8, 10 Microsoft Office Professional Plus