

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Силин Яков Петрович  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 19.09.2023 09:35:52  
Уникальный программный идентификатор:  
24f866be2aca164840366844b3d509a9531f605f

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет»

**Одобрена**  
на заседании кафедры  
21.11.2022 г.  
протокол № 3  
Зав. кафедрой Долженко С.Б.

**Утверждена**  
Советом по учебно-методическим  
вопросам и качеству образования  
14 декабря 2022 г.  
протокол № 4  
Председатель Карх Д.А.  
(подпись)



### РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование дисциплины	Технология анализа информации о персонале
Направление подготовки	38.03.03 Управление персоналом
Профиль	Управление персоналом и экономика труда
Форма обучения	очно-заочная
Год набора	2023

Разработана:  
Доцент, к.э.н.  
Лагутина Е.Е.

Екатеринбург  
2022 г.

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>ВВЕДЕНИЕ</b>	<b>3</b>
<b>1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	<b>3</b>
<b>2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП</b>	<b>3</b>
<b>3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	<b>3</b>
<b>4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОПОП</b>	<b>3</b>
<b>5. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН</b>	<b>4</b>
<b>6. ФОРМЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ</b>	<b>5</b>
<b>7. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	<b>7</b>
<b>8. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ</b>	<b>10</b>
<b>9. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	<b>10</b>
<b>10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ЛИЦЕНЗИОННОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ, ОНЛАЙН КУРСОВ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ</b>	<b>10</b>
<b>11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ</b>	<b>11</b>

## ВВЕДЕНИЕ

Рабочая программа дисциплины является частью основной профессиональной образовательной программы высшего образования - программы бакалавриата, разработанной в соответствии с ФГОС ВО

ФГОС ВО	Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 955)
ПС	

### 1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

формирование компетенций, направленных на овладение основными и специальными методами экономического анализа показателей по труду, затрат на персонал; методами оценки экономической и социальной эффективности управления персоналом; на овладение технологией анализа кадрового потенциала организации, анализа систем и процессов управления персоналом организации

### 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина относится к вариативной части учебного плана.

### 3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Промежуточный контроль	Часов					З.е.
	Всего за семестр	Контактная работа (по уч.зан.)			Самостоятельная работа в том числе подготовка контрольных и курсовых	
		Всего	Лекции	Практические занятия, включая курсовое проектирование		
Семестр 6						
	36	4	4	0	32	1
Семестр 7						
Экзамен, Контрольная работа	216	24	12	12	183	6
	252	28	16	12	215	7

### 4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОПОП

В результате освоения ОПОП у выпускника должны быть сформированы компетенции, установленные в соответствии ФГОС ВО.

Профессиональные компетенции (ПК)

Шифр и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенций
организационно-управленческий	

ПК-10 Способен определять потребности организации в трудовых ресурсах на основе анализа рынка труда	<p>ИД-1.ПК-10 Знать:</p> <p>Специфика профессии и отрасли, для которой осуществляется подбор кандидатов</p> <p>Источники информации о рынке труда</p> <p>Нормативные правовые акты, регулирующие деятельность по поиску и подбору персонала</p> <p>Основы трудового законодательства Российской Федерации</p> <p>Отраслевая специфика сквозных профессий</p> <p>Этические нормы при работе с кандидатами и работодателями</p> <p>Трудовое законодательство Российской Федерации</p> <p>Информационно-коммуникационные технологии получения информации, необходимой для подбора персонала</p>
	<p>ИД-2.ПК-10 Уметь:</p> <p>Собирать и структурировать информацию о работодателе и профиле должности, о рынке труда</p> <p>Анализировать информацию о работодателе и профиле должности</p> <p>Проводить переговоры с работодателем о профиле должности</p> <p>Готовить аналитические отчеты</p>
	<p>ИД-3.ПК-10 Иметь практический опыт</p> <p>Анализ и структурирование информации о работодателе</p> <p>Анализ плана работодателя по найму кандидатов</p> <p>Определение цели анализа рынка труда в соответствии с картой поиска кандидатов</p> <p>Определение параметров анализа рынка труда в соответствии с картой поиска кандидатов</p> <p>Подготовка и корректировка профиля должности</p> <p>Сбор и анализ целевой информации о рынке труда в соответствии с картой поиска кандидатов</p> <p>Сбор и анализ информации об организациях и кандидатах на замещение рабочих мест</p> <p>Сбор и анализ информации об источниках поиска кандидатов</p> <p>Согласование с работодателем технологии, ресурсов и сроков поиска и привлечения кандидатов</p> <p>Подготовка для кандидата информации о работодателе и профиле должности</p>

## 5. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Тема	Часов						
	Наименование темы	Всего часов	Контактная работа (по уч.зан.)			Самост. работа	Контроль самостоятельной работы
			Лекции	Лабораторные	Практические занятия		
Семестр 6		36					
Тема 1.	Сущность понятия «эффективность управления персоналом» и основные подходы к ее оценке. Источники информации для оценки эффективности процессов в сфере управления персоналом, рынка труда. Информационно-коммуникационные технологии поиска информации о персонале. (ПК-10)	36	4			32	

Семестр 7		207					
Тема 2.	Управление персоналом и основные зоны потерь эффективности (ПК-10)	40	2		2	36	
Тема 3.	Процессный подход к оценке эффективности HR-функции. (ПК-10)	42	2		4	36	
Тема 4.	Системный подход к оценке эффективности HR-функции. (ПК-10)	45	4		2	39	
Тема 5.	Методы оценки эффективности деятельности службы управления персоналом. (ПК-10)	40	2		2	36	
Тема 6.	Социальная ответственность бизнеса в системе оценки эффективности управления персоналом (ПК-10)	40	2		2	36	

### 6. ФОРМЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ

Раздел/Тема	Вид оценочного средства	Описание оценочного средства	Критерии оценивания
Текущий контроль (Приложение 4)			
1-6	Тест, задачи, темы для докладов и обсуждения (приложение 4)	Тест состоит из вопросов с вариантами ответов, необходимо выбрать правильный. Предлагаются конкретные задачи на закрепление материала, практическое применение полученных по дисциплине знаний. Оценивается правильность, аргументированность решения задачи, структурированность и полнота ответов. Темы для доклада и обсуждения предлагаются для подготовки самостоятельно и представления результатов на семинарских занятиях.	17 баллов
Промежуточный контроль (Приложение 5)			
7 семестр (Эк)	Билет для экзамена (приложение 5)	В билете 2 теоретических вопроса и 1 практическое задание	от 2 до 5 баллов

## ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

Показатель оценки освоения ОПОП формируется на основе объединения текущей и промежуточной аттестации обучающегося.

Показатель рейтинга по каждой дисциплине выражается в процентах, который показывает уровень подготовки студента.

Текущая аттестация. Используется 100-балльная система оценивания. Оценка работы студента в течение семестра осуществляется преподавателем в соответствии с разработанной им системой оценки учебных достижений в процессе обучения по данной дисциплине.

В рабочих программах дисциплин и практик закреплены виды текущей аттестации, планируемые результаты контрольных мероприятий и критерии оценки учебных достижений.

В течение семестра преподавателем проводится не менее 3-х контрольных мероприятий, по оценке деятельности студента. Если посещения занятий по дисциплине включены в рейтинг, то данный показатель составляет не более 20% от максимального количества баллов по дисциплине.

Промежуточная аттестация. Используется 5-балльная система оценивания. Оценка работы студента по окончании дисциплины (части дисциплины) осуществляется преподавателем в соответствии с разработанной им системой оценки достижений студента в процессе обучения по данной дисциплине. Промежуточная аттестация также проводится по окончании формирования компетенций.

Порядок перевода рейтинга, предусмотренных системой оценивания, по дисциплине, в пятибалльную систему.

Высокий уровень – 100% - 70% - отлично, хорошо.

Средний уровень – 69% - 50% - удовлетворительно.

Показатель оценки	По 5-балльной системе	Характеристика показателя
100% - 85%	отлично	обладают теоретическими знаниями в полном объеме, понимают, самостоятельно умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов на высоком уровне
84% - 70%	хорошо	обладают теоретическими знаниями в полном объеме, понимают, самостоятельно умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов.  Могут быть допущены недочеты, исправленные студентом самостоятельно в процессе работы (ответа и т.д.)
69% - 50%	удовлетворительно	обладают общими теоретическими знаниями, умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов на среднем уровне. Допускаются ошибки, которые студент затрудняется исправить самостоятельно.
49 % и менее	неудовлетворительно	обладают не полным объемом общих теоретическими знаниями, не умеют самостоятельно применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов. Не сформированы умения и навыки для решения профессиональных задач
100% - 50%	зачтено	характеристика показателя соответствует «отлично», «хорошо», «удовлетворительно»
49 % и менее	не зачтено	характеристика показателя соответствует «неудовлетворительно»

## 7. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 7.1. Содержание лекций

<p>Тема 1. Сущность понятия «эффективность управления персоналом» и основные подходы к ее оценке. Источники информации для оценки эффективности процессов в сфере управления персоналом, рынка труда. Информационно-коммуникационные технологии поиска информации о персонале. (ПК-10)</p> <p>Сущность понятия «эффективность» и основные подходы к ее оценке. Понятие эффект и эффективность. Подходы к оценке эффективности. Критерии и методы оценки экономической эффективности. Инструменты определения эффективности. Эффективность управления персоналом.</p> <p>Разбор примеров и практических заданий.</p>
<p>Тема 2. Управление персоналом и основные зоны потерь эффективности (ПК-10)</p> <p>Управление персоналом и основные зоны потерь эффективности. Модели, объясняющие сущность и эффективность УП с точки зрения внутренней среды организации; модели, затрагивающие внешнюю среду функционирования организации. Зоны потерь эффективности: затраты на персонал, производственные потери, брак, ремонт и переналадка, временная нетрудоспособность, дополнительные отпуска и льготы, оплата сверхурочных работ, избыточный персонал и т.д.</p>
<p>Тема 3. Процессный подход к оценке эффективности HR-функции. (ПК-10)</p> <p>Процессный подход к оценке эффективности HR-функции. Методы оценки эффективности HR-службы: внутренние обзоры, аудит, ключевые показатели эффективности, экспертная оценка, управление по целям, HR-отдел как центр прибыли, ROI. Показатели эффективности HR-службы. Критерии эффективности системы Управления персоналом</p>
<p>Тема 4. Системный подход к оценке эффективности HR-функции. (ПК-10)</p> <p>Понятие системы, системы УП. Модель системного управления персоналом. Стадии развития организации и основные проблемы менеджмента. Система организационного поведения. Ситуативный подход. Интегрированный подход. Современные технологии подбора персонала.</p>
<p>Тема 5. Методы оценки эффективности деятельности службы управления персоналом. (ПК-10)</p> <p>Функционально-стоимостной анализ. Экспертные оценки (метод мозгового штурма, метод Делфи, метод попарных сравнений, игровые подходы, метод совещаний и т.д.) Сбалансированная система показателей. Методы оценки инвестиционных показателей. Методика комплексной оценки эффективности. SWOT-анализ. Математические методы.</p>
<p>Тема 6. Социальная ответственность бизнеса в системе оценки эффективности управления персоналом (ПК-10)</p> <p>Социальная ответственность бизнеса в системе оценки эффективности управления персоналом. Определение "социальная ответственность бизнеса", "корпоративная социальная ответственность". Основные структурные компоненты корпоративной социальной ответственности. Основные направления корпоративной социальной ответственности отечественных компаний. Показатели качественного индекса социальных инвестиций.</p>

## 7.2 Содержание практических занятий и лабораторных работ

<p>Тема 2. Управление персоналом и основные зоны потерь эффективности (ПК-10)</p> <p>Разбор примеров и практических заданий.</p>
<p>Тема 3. Процессный подход к оценке эффективности HR-функции. (ПК-10)</p> <p>Разбор примеров и практических заданий.</p>
<p>Тема 4. Системный подход к оценке эффективности HR-функции. (ПК-10)</p> <p>Разбор примеров и практических заданий.</p>



Тема 5. Методы оценки эффективности деятельности службы управления персоналом. (ПК-10) Разбор примеров и практических заданий.
Тема 6. Социальная ответственность бизнеса в системе оценки эффективности управления персоналом (ПК-10) Разбор примеров и практических заданий.

### 7.3. Содержание самостоятельной работы

Тема 1. Сущность понятия «эффективность управления персоналом» и основные подходы к ее оценке. Источники информации для оценки эффективности процессов в сфере управления персоналом, рынка труда. Информационно-коммуникационные технологии поиска информации о персонале. (ПК-10) Изучение учебно-методической литературы по теме.
Тема 2. Управление персоналом и основные зоны потерь эффективности (ПК-10) Изучение учебно-методической литературы по теме.
Тема 3. Процессный подход к оценке эффективности HR-функции. (ПК-10) Изучение учебно-методической литературы по теме
Тема 4. Системный подход к оценке эффективности HR-функции. (ПК-10) Изучение учебно-методической литературы по теме.
Тема 5. Методы оценки эффективности деятельности службы управления персоналом. (ПК-10) Изучение учебно-методической литературы по теме.
Тема 6. Социальная ответственность бизнеса в системе оценки эффективности управления персоналом (ПК-10) Изучение учебно-методической литературы по теме.

#### 7.3.1. Примерные вопросы для самостоятельной подготовки к зачету/экзамену Приложение 1

#### 7.3.2. Практические задания по дисциплине для самостоятельной подготовки к зачету/экзамену

##### Приложение 2

#### 7.3.3. Перечень курсовых работ не предусмотрено

#### 7.4. Электронное портфолио обучающегося размещается контрольная работа

#### 7.5. Методические рекомендации по выполнению контрольной работы приложение 6

#### 7.6 Методические рекомендации по выполнению курсовой работы не предусмотрено

## **8. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ**

### ***По заявлению студента***

В целях доступности освоения программы для лиц с ограниченными возможностями здоровья при необходимости кафедра обеспечивает следующие условия:

- особый порядок освоения дисциплины, с учетом состояния их здоровья;
- электронные образовательные ресурсы по дисциплине в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья;
- изучение дисциплины по индивидуальному учебному плану (вне зависимости от формы обучения);
- электронное обучение и дистанционные образовательные технологии, которые предусматривают возможности приема-передачи информации в доступных для них формах.
- доступ (удаленный доступ), к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам, состав которых определен РПД.

## **9. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

Сайт библиотеки УрГЭУ

<http://lib.usue.ru/>

### **Основная литература:**

1. Калабина Е. Г. Введение в HR -аналитику организации [Электронный ресурс]:учебное пособие. - Екатеринбург: Издательство УрГЭУ, 2019. - 240 – Режим доступа:

<http://lib.usue.ru/resource/limit/ump/20/p492986.pdf>

2. Гобарева Я.Л., Городецкая О.Ю., Золотарюк А.В. Бизнес-аналитика средствами Excel [Электронный ресурс]:Учебное пособие. - Москва: Вузовский учебник, 2023. - 350 с. – Режим

доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1893969>

### **Дополнительная литература:**

1. Савицкая Г. В. Экономический анализ:учебник для студентов вузов, обучающихся по экономическим направлениям и специальностям. - Москва: ИНФРА-М, 2017. - 648

2. Савицкая Г.В. Экономический анализ [Электронный ресурс]:Учебник. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2022. - 587 – Режим доступа:

<https://znanium.com/catalog/product/1710064>

3. Шадрина Г. В. Экономический анализ [Электронный ресурс]:учебник для вузов. - Москва: Юрайт, 2023. - 461 с – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/510986>

## **10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ЛИЦЕНЗИОННОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ, ОНЛАЙН КУРСОВ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

### **Перечень лицензионного программного обеспечения:**

Astra Linux Common Edition. Договор № 1 от 13 июня 2018, акт от 17 декабря 2018. Срок действия лицензии - без ограничения срока.

МойОфис стандартный. Соглашение № СК-281 от 7 июня 2017. Дата заключения - 07.06.2017. Срок действия лицензии - без ограничения срока.

### **Перечень информационных справочных систем, ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:**

Справочно-правовая система Гарант. Договор № 58419 от 22 декабря 2015. Срок действия лицензии -без ограничения срока

Справочно-правовая система Консультант +. Срок действия лицензии до 31.12.2023

## **11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Реализация учебной дисциплины осуществляется с использованием материально-технической базы УрГЭУ, обеспечивающей проведение всех видов учебных занятий и научно-исследовательской и самостоятельной работы обучающихся:

Специальные помещения представляют собой учебные аудитории для проведения всех видов занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду УрГЭУ.

Все помещения укомплектованы специализированной мебелью и оснащены мультимедийным оборудованием спецоборудованием (информационно-телекоммуникационным, иным компьютерным), доступом к информационно-поисковым, справочно-правовым системам, электронным библиотечным системам, базам данных действующего законодательства, иным информационным ресурсам служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Для проведения занятий лекционного типа презентации и другие учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации.