

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна»
(СПбГУПТД)

УТВЕРЖДАЮ

Первый проректор, проректор по
УР

_____ А.Е. Рудин

«28» ___ 06 ___ 2022 года

Рабочая программа дисциплины

Б1.В.08

HR-аналитика и управление знаниями

Учебный план: 2022-2023 38.03.02 ИЭСТ Кадровый мен (HR-менеджмент) ОО №1-1-152.plx

Кафедра: **56** Экономической теории

Направление подготовки:
(специальность) 38.03.02 Менеджмент

Профиль подготовки: Кадровый менеджмент (HR-менеджмент)
(специализация)

Уровень образования: бакалавриат

Форма обучения: очная

План учебного процесса

Семестр (курс для ЗАО)	Контактная работа обучающихся		Сам. работа	Контроль, час.	Трудоё мкость, ЗЕТ	Форма промежуточной аттестации
	Лекции	Практ. занятия				
5	УП	17	34	56,75	0,25	Зачет
	РПД	17	34	56,75	0,25	
Итого	УП	17	34	56,75	0,25	
	РПД	17	34	56,75	0,25	

Санкт-Петербург
2022

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, утверждённым приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12.08.2020 г. № 970

Составитель (и):

кандидат экономических наук, Доцент

Ефимова
Филипповна

Надежда

От кафедры составителя:

Заведующий кафедрой экономической теории

Ильинский
Валерьянович

Игорь

От выпускающей кафедры:

Заведующий кафедрой

Ильинский
Валерьянович

Игорь

Методический отдел:

1 ВВЕДЕНИЕ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1 Цель дисциплины: Сформировать компетенции обучающихся в области HR-аналитики и управления знаниями в современной организации при принятии оптимальных кадровых решений на основе всестороннего анализа и с учетом основных социальных гарантий граждан

1.2 Задачи дисциплины:

Сформировать понимание роли и значения в области HR-аналитики и управления знаниями в системе управления персоналом организации

Изучить технологии и методы обработки информации о персонале, их применение в автоматизированной системе в области учета, управления и организации бизнес-процессов

Познакомиться с современными моделями создания и управления знаниями, получить навыки развития своего трудового потенциала для построения успешной карьерной траектории

овладеть навыками самостоятельного исследования в области HR-аналитики и управления знаниями для принятия оптимальных управленческих решений

1.3 Требования к предварительной подготовке обучающегося:

Предварительная подготовка предполагает создание основы для формирования компетенций, указанных в п. 2, при изучении дисциплин:

Стратегический рекрутинг

Управление человеческими ресурсами

Экономическая теория

Маркетинг

2 КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

ПК-4: Способен осуществлять разработку корпоративной социальной политики в ходе управления человеческими ресурсами

Знать: Основные точки зрения, виды, категории, подходы к анализу кадровых решений, основные виды социальных гарантий, определяемых государством

Уметь: Разрабатывать кадровые решения на основе всестороннего анализа и с учетом основных социальных гарантий граждан

Владеть: Навыками применения результатов анализа кадровых решений при разработке и реализации стратегии организации в мультикультурной и мультинациональной среде

3 РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Наименование и содержание разделов, тем и учебных занятий	Семестр (курс для ЗАО)	Контактная работа		СР (часы)	Инновац. формы занятий	Форма текущего контроля
		Лек. (часы)	Пр. (часы)			
Раздел 1. HR-аналитика и анализ данных в области управления персоналом	5					О,ДС
Тема 1. Методы обработки, анализа и представления данных в области управления персоналом Практическое занятие: Методы обработки, анализа и представления данных в области управления персоналом		2	4	6	ГД	
Тема 2. HR-метрики в построении сбалансированной системы показателей. Практическое занятие: Система HR-метрик в построении сбалансированной системы показателей организации		2	4	8	ГД	
Тема 3. Роботизация и искусственный интеллект в сфере подбора персонала. Практическое занятие: Автоматизация процессов подбора и отбора персонала		2	6	6,75	ГД	
Раздел 2. Управление знаниями						
Тема 4. Развитие концепции «Управление знаниями». Практические занятия: Развитие теории концепции "Управление знаниями"		2	2	6	ГД	О,ДС

Тема 5. Современные модели и подходы к управлению знаниями. Практическое занятия: Модели управления знаниями в различных организациях	2	4	6	ГД	О,ДС
Тема 6. Накопление, использование и оценка управления знаниями в обучающейся компании. Практическое занятие: Оценка управления знаниями в корпоративном университете	2	4	6	ГД	
Раздел 3. Социально-экономический анализ системы управления персоналом в организации					
Тема 7. Анализ системы обучения человеческими ресурсами на на макро- и мезоуровнях. Практическое занятие: Измерение эффективности обучения и инвестиции в обучение персонала	2	4	6	ГД	
Тема 8. Абсолютные и относительные показатели при анализе системы управления человеческими ресурсами. Практическое занятие :Абсолютные и относительные показатели анализа системы управления человеческими ресурсами	2	4	6	ГД	
Тема 9. Использование показателей динамики в управлении персоналом. Практическое занятие :Абсолютные и относительные показатели анализа системы управления человеческими ресурсами	1	2	6	ГД	

Итого в семестре (на курсе для ЗАО)	17	34	56,75		
Консультации и промежуточная аттестация (Зачет)	0,25				
Всего контактная работа и СР по дисциплине	51,25		56,75		

4 КУРСОВОЕ ПРОЕКТИРОВАНИЕ

Курсовое проектирование учебным планом не предусмотрено

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

5.1 Описание показателей, критериев и системы оценивания результатов обучения

5.1.1 Показатели оценивания

Код компетенции	Показатели оценивания результатов обучения	Наименование оценочного средства
ПК-4	Описывает методы, приемы анализа данных в области управления персоналом компании Оценивает систему HR-метрик компании Формирует систему показателей управления знаниями в организации	Вопросы для устного собеседования Вопросы для тестирования Практико-ориентированные задания

5.1.2 Система и критерии оценивания

Шкала оценивания	Критерии оценивания сформированности компетенций	
	Устное собеседование	Письменная работа
Зачтено	Правильный ответ на вопрос(ы). Обучающийся продемонстрировал знание основных управленческих подходов в современном HR-менеджменте, методы и приемы анализа данных в области управления персоналом организации. В достаточной степени владеет терминологией дисциплины, освоил современные требования к формированию в организации культуры знаний. Допускает несущественные ошибки в ответах на вопросы преподавателя	
Не зачтено	Неспособность обучающегося сформулировать отдельные концепции дисциплины, незнание основных терминов. Отсутствие целостного представления о предмете дисциплины. Существенные ошибки или пробелы по значительной части принципиально важных вопросов предмета.	

5.2 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

5.2.1 Перечень контрольных вопросов

№ п/п	Формулировки вопросов
Семестр 5	
1	Управленческие подходы в современном HR-менеджменте. Цели и задачи управления персоналом
2	Роль больших данных в аналитике человеческих ресурсов
3	Методы обработки, анализа и представления данных в области управления персоналом.
4	Система HR-метрик компании. Подходы и методики применения HR-метрик для мониторинга и оценки эффективности труда персонала организации
5	Роботизация и искусственный интеллект в сфере подбора персонала
6	Автоматизация процессов подбора и отбора персонала
7	Классификация знаний по форме и содержанию
8	Определение и взаимосвязь ключевых понятий теории управления знаниями, уровни знаний («знания» – «умения» – «навыки» – «опыт» – «компетентность» - «профессиональный интеллект»).
9	Знания в организации, их ценность и критерии. Цели управления знаниями и выгоды для организации.
10	Основные модели и теории управления знаниями
11	Факторы конкурентоспособности и конкурентоустойчивости компаний в условиях развития «экономики знаний».
12	Процесс управления знаниями
13	Подходы к построению системы знаний в организации
14	Обучающиеся и интеллектуальные компании
15	Коммуникативные активные методы получения знаний
16	Коммуникативные пассивные методы получения знаний
17	Технологии наращивания знаний
18	Покупка знаний и аренда знаний
19	Формирование рынка интеллектуальной собственности в Европе и России. Представления об интеллектуальной собственности
20	Особенности учета интеллектуальной собственности
21	Современные требования к системе управления интеллектуальной собственностью
22	Формирование в организации культуры знаний
23	Понятие организационного капитала, структурного или инфраструктурного капитала. Элементы инфраструктурного капитала.
24	Трансформация человеческого капитала в интеллектуальный капитал. Понятие бизнес-образования. Цели и задачи бизнес-образования.

25	Проектирование новых должностей по управлению знаниями и интеллектуальным капиталом
26	Политика и стратегия управления знаниями на современном предприятии. Формирование «неопределенностей».

5.2.2 Типовые тестовые задания

Трансформация знаний включает способы:

- а) Социализацию, экстернализацию, комбинацию, интернализацию
- б) Социализацию, экстернализацию
- в) Социализацию, экстернализацию, комбинацию

Организационное знание

- а) Создается компанией новое знание и передается через товар или услугу компании
- б) Приобретается индивидумом вне зависимости от компании

в) Приобретается компанией в рамках контрактов

Модель создания организованного знания через взаимодействие неформализованного и формализованного знания

- а) Предложена И.Ньюнака и Х.Такеучи
- б) Предложена Х.Крмара и Дж.Рехойзером
- в) Предложена Г.Беккером

Модель, которая показывает взаимосвязь отдельных элементов системы управления знания, использования и оценки знаний

- а) Предложена Х.Крмара и Дж.Рехойзером
- б) Предложена И.Ньюнака и Х.Такеучи
- в) Предложена Т.В.Шульцом и Г.С.Беккером

Обучающаяся организация -это

- а) организация, которая создает, приобретает, передает и сохраняет знания.
- б) организация, которая приобретает, знания
- в) организация, которая создает, приобретает, передает знания

Результатами интеллектуальной собственности являются

- а) результаты интеллектуальной деятельности и приравненные к ним средства индивидуализации юридических лиц, товаров, работ, услуг и предприятий, которым предоставляется правовая охрана.
- б) результаты интеллектуальной деятельности юридических лиц, которым предоставляется правовая охрана.
- в) результаты интеллектуальной деятельности физических лиц

5.2.3 Типовые практико-ориентированные задания (задачи, кейсы)

Задание 1

Сделайте анализ подходов и методик применения HR-метрик для мониторинга и оценки эффективности труда персонала выбранной организации

Задание 2

Определите эффективность процесса построения системы знаний в организации

Задание 3

Проведите анализ автоматизированных процессов подбора и отбора персонала в выбранной организации

Задание 4

Разработайте программу покупки и аренды знаний в организации.

Задание 5

Сделайте обобщенный анализ Методологических основы оценки объектов интеллектуальной собственности.

Составьте этапы процесса оценки

Задание 6

Сделайте обобщенный анализ показателей эффективности работы департамента по управлению персоналом

5.3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, владений (навыков и (или) практического опыта деятельности)

5.3.1 Условия допуска обучающегося к промежуточной аттестации и порядок ликвидации академической задолженности

Проведение промежуточной аттестации регламентировано локальным нормативным актом СПбГУПТД «Положение о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся»

5.3.2 Форма проведения промежуточной аттестации по дисциплине

Устная Письменная Компьютерное тестирование Иная

5.3.3 Особенности проведения промежуточной аттестации по дисциплине

Зачет проводится в устной форме. На подготовку студенту отводится 20 мин.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1 Учебная литература

Автор	Заглавие	Издательство	Год издания	Ссылка
6.1.1 Основная учебная литература				
Алешаев, Э. А., Антонова, Л. И., Бялоблочкая, С., Герчева, Г., Гуров, Г. А., Золотарева, А. Ф., Красюкова, Н. Л., Крыкова, Е. А., Кулаков, А. Л., Левицкий, М. Л., Морозова, Н. В., Недялкова, А., Павлов, П., Пшыхоцка, И., Рогозинская, М., Роденков, В. А., Савина, М. В., Сиенковский, М., Сикорски, М., Собонь, Д. Д., Собонь, Я., Солодкова, К. А., Степанов, А. А., Степанов, И. А., Тарасенко, С. С., Шаврина, И. В., Шевченко, Т. Н., Юхимчук, Л. В., Степанов, А. А., Савина, М. В.	Человеческие ресурсы в инновационной экономике. Ретроспектива и перспектива развития	Москва: Научный консультант	2018	http://www.iprbookshop.ru/75491.html
Гольшкіна, Л. А., Кавун, Л. В., Капустина, В. А., Мандрикова, Г. М., Тараканов, А. В., Гольшкіной, Л. А.	Управление талантами: путеводитель по программе повышения квалификации	Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет	2019	http://www.iprbookshop.ru/98751.html
Иванов, С. Ю.	Социальное управление человеческими ресурсами	Москва: Московский педагогический государственный университет	2020	http://www.iprbookshop.ru/94683.html
6.1.2 Дополнительная учебная литература				
Кузнецова, В. Б., Корабейников, И. Н.	Функционально- стоимостный анализ системы и технологии управления персоналом	Оренбург: Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ	2016	http://www.iprbookshop.ru/78922.html

6.2 Перечень профессиональных баз данных и информационно-справочных систем

Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам. Раздел. Информатика и информационные технологии» [Электронный ресурс]. URL: http://window.edu.ru/catalog/?p_rubr=2.2.75.6

Федеральный образовательный портал «Экономика Социология Менеджмент» [Электронный ресурс]. URL: <http://ecsosman.hse.ru>

База данных Минэкономразвития РФ «Информационные системы Министерства в сети Интернет» [Электронный ресурс]. URL: <http://economy.gov.ru/minec/about/systems/infosystems/>

База открытых данных Минтруда России [Электронный ресурс]. URL: <https://rosmintrud.ru/opendata>

Министерство экономического развития Российской Федерации. Федеральная государственная информационная система территориального планирования [Электронный ресурс]. URL: <https://fgistp.economy.gov.ru/>

Электронно-библиотечная система IPRbooks [Электронный ресурс]. URL: <http://www.iprbookshop.ru/>

6.3 Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения

MicrosoftOfficeProfessional

Microsoft Windows

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

Аудитория	Оснащение
Лекционная аудитория	Мультимедийное оборудование, специализированная мебель, доска
Учебная аудитория	Специализированная мебель, доска