

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) ОЗО №1-3-152.plx

Кафедра: **56** Экономической теории

Направление подготовки:  
(специальность) 38.03.02 Менеджмент

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

Уровень образования: бакалавриат

Форма обучения: заочная

### План учебного процесса

Семестр (курс для ЗАО)		Контактная работа обучающихся		Сам. работа	Контроль, час.	Трудоёмкость, ЗЕТ	Форма промежуточной аттестации
		Лекции	Практ. занятия				
4	УП	8	4	92	4	3	Зачет
	РПД	8	4	92	4	3	
Итого	УП	8	4	92	4	3	
	РПД	8	4	92	4	3	

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

\_\_\_\_\_

Лизовская  
Владимировна

Вероника

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:

Инновационный менеджмент

Основы кадровой политики и кадровое планирование

Управление человеческими ресурсами

Стратегический рекрутинг

## 2 КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

<b>ПК-4: Способен осуществлять разработку корпоративной социальной политики в ходе управления человеческими ресурсами</b>
<b>Знать:</b> Основные точки зрения, виды, категории, подходы к анализу кадровых решений, основные виды социальных гарантий, определяемых государством
<b>Уметь:</b> Разрабатывать кадровые решения на основе всестороннего анализа и с учетом основных социальных гарантий граждан
<b>Владеть:</b> 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
		Лек. (часы)	Пр. (часы)		
Раздел 1. HR-аналитика и анализ данных в области управления персоналом	4				
Тема 1. Методы обработки, анализа и представления данных в области управления персоналом. Практическое занятие: Методы обработки, анализа и представления данных в области управления персоналом		1	0,5	10	
Тема 2. HR-метрики в построении сбалансированной системы показателей Практическое занятие: Система HR-метрик в построении сбалансированной системы показателей организации		1	0,5	10	
Тема 3. Роботизация и искусственный интеллект в сфере подбора персонала Практическое занятие: Автоматизация процессов подбора и отбора персонала		1	0,5	10	
Раздел 2. Управление знаниями					
Тема 4. Развитие концепции «Управление знаниями». Практические занятия: Развитие теории концепции "Управление знаниями"		1	0,5	10	

Тема 5. Современные модели и подходы к управлению знаниями.	1		10	
Тема 6. Накопление, использование и оценка управления знаниями в обучающейся компании. Практическое занятие: Оценка управления знаниями в корпоративном университете	1	0,5	10	
Раздел 3. Социально-экономический анализ системы управления персоналом в организации				
Тема 7. Анализ системы обучения человеческими ресурсами на макро- и мезоуровнях Практическое занятие: Измерение эффективности обучения и инвестиции в обучение персонала	1	0,5	10	
Тема 8. Абсолютные и относительные показатели при анализе системы управления человеческими ресурсами Практическое занятие :Абсолютные и относительные показатели анализа системы управления человеческими ресурсами	0,5	0,5	10	
Тема 9. Использование показателей динамики в управлении персоналом. Практическое занятие :Абсолютные и относительные показатели анализа системы управления человеческими ресурсами	0,5	0,5	12	ГД
Итого в семестре (на курсе для ЗАО)	8	4	92	
Консультации и промежуточная аттестация (Зачет)	0,25			
<b>Всего контактная работа и СР по дисциплине</b>		12,25	92	

#### 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	<p>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 .</p> <p>Допускает несущественные ошибки в ответах на вопросы преподавателя</p>	
Не зачтено	<p>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.</p>	

### 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
Курс 4	
1	Управленческие подходы в современном HR-менеджменте. Цели и задачи управления персонала
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 индивидуумом 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
- а) 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 персонала

### 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. В течение семестра выполняются контрольная работа

## 6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 6.1 Учебная литература

Автор	Заглавие	Издательство	Год издания	Ссылка
<b>6.1.1 Основная учебная литература</b>				
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	<a href="http://www.iprbookshop.ru/75491.html">http://www.iprbookshop.ru/75491.html</a>
Иванов, С. Ю.	Социальное управление человеческими ресурсами	Москва: Московский педагогический государственный университет	2020	<a href="http://www.iprbookshop.ru/94683.html">http://www.iprbookshop.ru/94683.html</a>
Голышкина, Л. А., Кавун, Л. В., Капустина, В. А., Мандрикова, Г. М., Тараканов, А. В., Голышкиной, Л. А.	Управление талантами: путеводитель по программе повышения квалификации	Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет	2019	<a href="http://www.iprbookshop.ru/98751.html">http://www.iprbookshop.ru/98751.html</a>
<b>6.1.2 Дополнительная учебная литература</b>				
Кязимов, К. Г.	Управление человеческими ресурсами: уровни и стадии	Саратов: Вузовское образование	2018	<a href="http://www.iprbookshop.ru/73627.html">http://www.iprbookshop.ru/73627.html</a>

### 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](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/minrec/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