

УТВЕРЖДАЮ
Первый проректор, проректор
по УР

_____ А.Е. Рудин

Рабочая программа дисциплины

Б1.В.ДВ.01.02 Big data в экономике

Учебный план: 2025-2026 38.04.02 ИФСТЗ Эконом и регулир рынка труда ЗАО № 2-3-183.plx

Кафедра: **33** Цифровых и аддитивных технологий

Направление подготовки:
(специальность) 38.04.02 Менеджмент

Профиль подготовки: Экономика и регулирование рынка труда
(специализация)

Уровень образования: магистратура

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				
1	УП	4	32		1	
	РПД	4	32		1	
2	УП	8	60	4	2	Зачет
	РПД	8	60	4	2	
Итого	УП	4	92	4	3	
	РПД	4	92	4	3	

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент, утверждённым приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 952

Составитель (и):

Доцент

Лебедева Светлана
Викторовна

От кафедры составителя:

Заведующий кафедрой цифровых и аддитивных технологий

Сошников Антон
Владимирович

От выпускающей кафедры:

Заведующий кафедрой

Лизовская Вероника
Владимировна

Методический отдел:

1 ВВЕДЕНИЕ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1 Цель дисциплины: Сформировать у обучающихся системного понимания роли и возможностей технологий больших данных в решении стратегических и операционных задач управления персоналом, а также развитие компетенций по сбору, анализу и интерпретации HR-данных для обоснованного принятия управленческих решений в условиях цифровой экономики.

1.2 Задачи дисциплины:

Раскрыть сущность, характеристики и источники больших данных (Big Data) в контексте экономической и управленческой деятельности.

Сформировать представление о влиянии цифровой трансформации на рынок труда и эволюцию HR-функций.

Ознакомить обучающихся с современными подходами к разработке кадровой стратегии и оценке кадрового потенциала на основе данных.

Научить выявлять, собирать и обрабатывать внутренние и внешние HR-данные, включая структурированные и неструктурированные массивы.

Развить навыки применения методов описательной, диагностической, предиктивной и прескриптивной аналитики для решения кадровых задач.

Познакомить с инструментами и технологиями анализа и визуализации больших данных (Power BI, Tableau, Excel, основы SQL/Python).

Сформировать умение разрабатывать data-driven решения в области подбора, удержания, обучения и развития персонала.

Обеспечить понимание этических, правовых и организационных аспектов работы с персональными данными в соответствии с требованиями законодательства (ФЗ-152, GDPR).

Способствовать формированию компетенций, необходимых HR-специалисту эпохи цифровой экономики: аналитическое мышление, критическая интерпретация данных, межфункциональное взаимодействие, ориентация на результат.

1.3 Требования к предварительной подготовке обучающегося:

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

Управление проектами

Цифровые технологии в менеджменте

2 КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

ПК-3: Способен осуществлять реализацию консультационного проекта разработки системы и стратегии управления персоналом организации

Знать: Возможности использования больших данных для исследования кадровых процессов.

Уметь: Планировать мероприятия по совершенствованию кадровых процессов на основе больших данных.

Владеть: Навыками анализа кадровых процессов с использованием информационных технологий.

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. Теоретические и методологические основы применения Big Data в управлении персоналом	1				
Тема 1. Введение в Big Data: сущность, характеристики, источники данных в экономике. Цифровая трансформация экономики и её влияние на рынок труда. Анализ кейсов цифровой трансформации HR-функций в российских и международных компаниях. Разработка кадровой стратегии на основе анализа внешних и внутренних данных		1		8	ИЛ
Тема 2. Кадровая стратегия в условиях цифровой экономики: роль данных. Понятие кадрового потенциала и его оценка с использованием Big Data. Построение профиля кадрового потенциала организации: методы и метрики. Работа с открытыми источниками данных по рынку труда (например, hh.ru, Росстат).		1		8	ИЛ

Тема 3. Источники HR-данных: внутренние и внешние, структурированные и неструктурированные. Этические и правовые аспекты обработки персональных данных в HR-аналитике. Сбор и предварительная обработка HR-данных: структурирование, очистка, визуализация. Анализ текучести кадров с использованием реальных или смоделированных данных.		1		8	
Тема 4. Инструменты и технологии анализа больших данных в управлении персоналом. Требования к HR-специалистам в эпоху Big Data: новые компетенции и роли. Оценка вовлечённости и удовлетворённости персонала на основе текстовых и поведенческих данных. Разработка этического кодекса использования данных в HR-практиках.		1		8	
Итого в семестре (на курсе для ЗАО)		4		32	
Консультации и промежуточная аттестация - нет		0			
Раздел 2. Практическое применение Big Data для решения кадровых задач					
Тема 5. BIG DATA Ключевые тренды Big Data. Главные характеристики Big Data. Фазы жизненного цикла. Подготовка данных к анализу. Очистка данных.	2		2	15	ИЛ
Тема 6. Подбор и отбор персонала на основе анализа больших данных: алгоритмы и платформы. Оценка эффективности обучения и развития персонала через данные. Сравнительный анализ эффективности традиционного и data-driven подходов к подбору персонала. Разработка системы KPI для оценки эффективности HR-аналитики.			2	15	ИЛ
Тема 7. Анализ карьерных траекторий и внутренней мобильности сотрудников. Интеграция Big Data в систему управления талантами. Моделирование сценариев кадрового планирования на основе макроэкономических и отраслевых данных. Анализ цифровых следов кандидатов: этика, методы, ограничения.			2	15	ИЛ
Тема 8. Использование социальных сетей и цифровых следов в рекрутинге и оценке кандидатов. Кейсы применения Big Data в государственном и корпоративном секторе. Будущее HR в эпоху искусственного интеллекта и Big Data: вызовы и возможности. Командный проект: разработка комплексного решения по внедрению Big Data в HR-процессы конкретной организации .			2	15	ИЛ
Итого в семестре (на курсе для ЗАО)			8	60	
Консультации и промежуточная аттестация (Зачет)		0,25			
Всего контактная работа и СР по дисциплине		12,25		92	

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-3	<p>Раскрывает области применения технологии больших данных для исследования кадровых процессов.</p> <p>Выстраивает сценарий совершенствования кадровых процессов на основе больших данных.</p> <p>Демонстрирует результаты анализа кадровых процессов с использованием информационных технологий</p>	

5.1.2 Система и критерии оценивания

Шкала оценивания	Критерии оценивания сформированности компетенций	
	Устное собеседование	Письменная работа
Зачтено	<p>Ответ на теоретический вопрос по материалам лекций полный, с возможными несущественными ошибками.</p> <p>Учитываются баллы, накопленные в течение семестра.</p>	<p>Качество исполнения всех элементов практико-ориентированного задания полностью соответствует всем требованиям.</p> <p>Учитываются баллы, накопленные в течение семестра.</p>
Не зачтено	<p>Ответ на теоретический вопрос не полный, с существенными ошибками.</p>	<p>Отсутствие одного или нескольких обязательных элементов практико-</p>
	<p>Не учитываются баллы, накопленные в течение семестра.</p>	<p>ориентированного задания, либо многочисленные грубые ошибки в работе, либо грубое нарушение правил оформления или сроков представления работы.</p> <p>Не учитываются баллы, накопленные в течение семестра.</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 2	
1	Понятие Big Data: характеристики (объём, скорость, разнообразие, достоверность) и источники данных в экономике.
2	Влияние цифровой трансформации на рынок труда и HR-функции организации.
3	Сущность кадровой стратегии и её роль в условиях цифровой экономики.
4	Понятие кадрового потенциала организации и методы его оценки с использованием данных.
5	Виды HR-данных: внутренние и внешние, структурированные и неструктурированные.
6	Этические и правовые аспекты обработки персональных данных в HR-аналитике (в т.ч. требования ФЗ-152 и GDPR).
7	Основные инструменты и технологии анализа больших данных в управлении персоналом (Power BI, Tableau, Python, SQL и др.).
8	Новые компетенции и профессиональные роли HR-специалистов в эпоху Big Data.
9	Уровни зрелости HR-аналитики: дескриптивный, диагностический, предиктивный и прескриптивный анализы.
10	Методы прогнозирования потребностей в персонале с использованием Big Data.
11	Применение алгоритмов и платформ для подбора и отбора персонала на основе больших данных.
12	Оценка эффективности программ обучения и развития персонала через аналитику данных.
13	Анализ карьерных траекторий и внутренней мобильности сотрудников с использованием HR-данных.
14	Интеграция Big Data в систему управления талантами: ключевые подходы и инструменты.
15	Использование цифровых следов и данных из социальных сетей в рекрутинге: возможности и риски.
16	Практические кейсы применения Big Data в HR (российский и международный опыт).
17	Перспективы развития HR-функции в условиях развития искусственного интеллекта и аналитики больших данных.

5.2.2 Типовые тестовые задания

Не предусмотрено.

5.2.3 Типовые практико-ориентированные задания (задачи, кейсы)

1. Анализ текучести кадров

Задание: На основе предоставленного набора данных определите ключевые факторы, влияющие на увольнение сотрудников. Предложите меры по снижению рисков оттока.

Формат: Краткий аналитический отчет (1–2 страницы) + визуализация (график/диаграмма).

2. Оценка зрелости HR-аналитики в организации

Задание: На основе описания HR-процессов в условной компании определите текущий уровень зрелости HR-аналитики (1–4) и предложите дорожную карту перехода к следующему уровню.

Формат: Диагностика + пошаговый план внедрения.

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

- время на подготовку к устному собеседованию составляет 30 минут;
- выполнение кейс-задания осуществляется на компьютере за 60 минут.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1 Учебная литература

Автор	Заглавие	Издательство	Год издания	Ссылка
6.1.1 Основная учебная литература				
Мельниченко, А. С.	Математическая статистика и анализ данных	Москва: Издательский Дом МИСиС	2018	http://www.iprbookshop.ru/78563.html
Пальмов, С. В.	Интеллектуальный анализ данных	Самара: Поволжский государственный университет телекоммуникаций и информатики	2017	http://www.iprbookshop.ru/75376.html
6.1.2 Дополнительная учебная литература				
Адлер, Ю. П., Черных, Е. А.	Статистическое управление процессами. «Большие данные»	Москва: Издательский Дом МИСиС	2016	http://www.iprbookshop.ru/64199.html
Жуковский, О. И.	Информационные технологии и анализ данных	Томск: Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники, Эль Контент	2014	http://www.iprbookshop.ru/72106.html
Шифф В. К.	Корреляционный, регрессионный и дисперсионный анализ	СПб.: СПбГУПТД	2019	http://publish.sutd.ru/tp_ext_inf_publish.php?id=201950

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

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
Компьютерный класс	Мультимедийное оборудование, компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду