

Министерство науки и высшего образования
Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Донецкий государственный университет»

Экономический факультет
Кафедра управления персоналом и экономики труда

УТВЕРЖДАЮ
проректор

_____ П. А. Машаров
«17» апреля 2025 г.
МП

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
«HR-МЕТРИКИ, HR-АНАЛИТИКА И ПРЕДИКТИВНЫЙ АНАЛИЗ»

Укрупненная группа направлений подготовки	38.00.00 Экономика и управление
Программа высшего образования	Программа магистратуры
Направление подготовки	38.04.03 Управление персоналом
Магистерская программа	Управление персоналом
Квалификация	Магистр
Форма обучения	Очная, заочная

Рабочая программа может быть адаптирована для лиц
с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Донецк 2025

Рабочая программа дисциплины **«HR-метрики, HR-аналитика и предиктивный анализ»** для обучающихся по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (Профиль: Управление персоналом), составлена на основании Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 12 августа 2020 г. № 958 (с изм. и доп.), Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры от 06.04.2021 г. № 245 (с изм. и доп.), в соответствии с учебным планом, утвержденным Ученым советом ФГБОУ ВО «ДонГУ» для набора 2025 года.

Разработчик:

доцент кафедры управления персоналом и
экономики труда,
канд. экон. наук

А. С. Васильев

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры
управления персоналом и экономики труда
Протокол от 01.04.2025 г. № 8а

Заведующий кафедрой

О. Ю. Сердюк

СОГЛАСОВАНО:

Декан экономического факультета
16.04.2025 г.

Ю. Н. Полшков

Учебно-методическая комиссия экономического факультета
Протокол от 16.04.2025 г. № 8
Председатель

Е. Н. Стрелина

Руководитель основной образовательной
программы:

канд. экон. наук, доцент.
01.04.2025 г.

О. Ю. Сердюк

1. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

1.1. Требования к предварительной подготовке обучающихся, предшествующие и сопутствующие дисциплины, на которых основывается изучение данной:

«Управление персоналом», «Теория и практика кадровой политики государства и организации», «Управление проектами», «Экономика персонала», «Технология управления конфликтами и стрессами».

Дисциплины, курсовые работы и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее:

«HR-менеджмент», «Стратегическое управление человеческими ресурсами», «Развитие персонала и лидерства»; «Корпоративная культура и PR» производственная практика: преддипломная; магистерская диссертация.

2. ОПИСАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

2.1. Общая характеристика

Наименование показателя	Значение показателя
Название образовательной программы	38.04.03 Управление персоналом
Шифр и название в соответствии с учебным планом	Б1.В.ДВ.1.2 «HR-метрики, HR-аналитика и предиктивный анализ»
Часть образовательной программы	Вариативная часть: выбор обучающегося
Количество зачетных единиц / всего часов	3 / 108

В случае предъявления от обучающегося или его родителя (законного представителя) заявления на обучение по адаптированной образовательной программе высшего образования, подкрепленного заключением психолого-медико-педагогической комиссии (ПМПК) или медико-социальной экспертизы (МСЭ) с рекомендациями создания индивидуальной программы реабилитации и абилитации (ИПРА), данная рабочая программа может быть адаптирована с учетом индивидуальных особенностей здоровья обучающегося.

2.2. Распределение часов по формам и периодам обучения

Форма обучения	курс	семестр	Общее количество часов					Форма контроля
			лекционных	лабораторных	практических	самостоятельной работы + контроль	всего	
Очная	2	3	17	0	17	74	108	зачёт
Заочная	2	3	2	0	4	102	108	зачёт

3. ЦЕЛИ ДИСЦИПЛИНЫ

Формирование у будущего специалиста комплексного понимания применения HR-метрик, HR-аналитики и предиктивного анализа для эффективной оценки трудовых ресурсов и направлений развития организации. Развитие навыков формирования карт компетенций, разработки кадровых мероприятий и владения технологиями управления персоналом для повышения эффективности кадровых процессов и достижения стратегических целей бизнеса.

4. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ КОМПОНЕНТА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ, ИХ ИНДИКАТОРЫ И ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ

4.1. Компетенции

Тип задач профессиональной деятельности: расчетно-экономический

ПК-4. Способен оценивать эффективность трудовых ресурсов и направлений развития; формирования карты профессиональных компетенций, разрабатывать мероприятия по управлению кадровыми процессами, владеет технологиями работы с персоналом

4.2. Индикаторы компетенций

Компетенции	Индикаторы	Результаты обучения
ПК-4. Способен оценивать эффективность трудовых ресурсов и направлений развития; формирования карты профессиональных компетенций, разрабатывать мероприятия по управлению кадровыми процессами, владеет технологиями работы с персоналом	ПК-4.1. Демонстрирует способность осуществлять комплексную оценку эффективности управления человеческими ресурсами с использованием HR-метрик и аналитики, применяет коучинговые подходы для разработки и реализации мероприятий по развитию персонала и оптимизации кадровых процессов	ПК-4.1.1. <i>Знает</i> основы HR-метрик и HR-аналитики
		ПК-4.1.2. <i>Знает</i> методы сбора и анализа данных
		ПК-4.1.3. <i>Знает</i> инструменты HR-аналитики и принципы визуализации
		ПК-4.1.4. <i>Умеет</i> рассчитывать и интерпретировать HR-метрики
		ПК-4.1.5. <i>Умеет</i> проводить статистический анализ данных
		ПК-4.1.6. <i>Умеет</i> визуализировать данные и разрабатывать дашборды
		ПК-4.1.7. <i>Владеет</i> методами комплексной оценки эффективности управления персоналом
		ПК-4.1.8. <i>Владеет</i> инструментами предиктивной аналитики для решения HR-задач
		ПК-4.1.9. <i>Владеет</i> навыками разработки и внедрения HR-аналитических проектов

5. ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Темы	Краткое содержание темы
Раздел 1. Основы HR-метрик и HR-аналитики	
Тема 1. Введение в HR-метрики и HR-аналитику	1. Определение HR-метрик, HR-аналитики и их роль в управлении персоналом. 2. Цели и задачи HR-аналитики в современной организации. 3. Типы HR-метрик: стратегические, операционные, тактические. 4. Уровни HR-аналитики: описательная, диагностическая, прогнозная, предписывающая. 5. Связь HR-аналитики со стратегией компании и бизнес-результатами. 6. Этические аспекты применения HR-аналитики.
Тема 2. Основные HR-метрики: учет и расчет	1. Метрики набора персонала. 2. Метрики эффективности обучения и развития. 3. Метрики вовлеченности и удержания персонала. 4. Метрики производительности.

Темы	Краткое содержание темы
	5. Метрики кадрового резерва.
Тема 3. Источники данных для HR-аналитики	1. Внутренние источники данных. 2. Внешние источники данных. 3. Интеграция данных из разных источников. 4. Обеспечение качества и достоверности данных. 5. Data governance в HR.
Тема 4. Инструменты HR-аналитики	1. Excel для базовой аналитики. 2. Статистические пакеты для углубленного анализа. 3. BI-системы для визуализации данных и создания дашбордов. 4. Специализированные HR-аналитические платформы. 5. Обзор облачных решений для HR-аналитики.
Тема 5. Визуализация данных в HR-аналитике	1. Принципы эффективной визуализации данных. 2. Выбор подходящих типов графиков и диаграмм для разных типов данных. 3. Создание HR-дашбордов для мониторинга ключевых показателей. 4. Интерактивные дашборды и отчеты. 5. Storytelling с использованием данных.
Раздел 2. Предиктивный анализ и применение в HR	
Тема 6. Основы статистического анализа для HR	1. Описательная статистика: меры центральной тенденции, меры изменчивости. 2. Основы проверки статистических гипотез. 3. Корреляционный анализ и регрессионный анализ. 4. Анализ дисперсии. 5. Применение статистических методов для решения HR-задач.
Тема 7. Предиктивный анализ в HR: основные понятия и методы	1. Определение предиктивного анализа и его отличия от других видов HR-аналитики. 2. Основные методы предиктивного анализа: регрессионный анализ, деревья решений, нейронные сети, машинное обучение. 3. Подготовка данных для предиктивного анализа. 4. Оценка качества моделей предиктивного анализа.
Тема 8. Применение предиктивного анализа для решения HR-задач	1. Прогнозирование текучести кадров. 2. Прогнозирование производительности персонала. 3. Оптимизация найма и отбора кандидатов. 4. Выявление факторов, влияющих на вовлеченность сотрудников. 5. Персонализация программ обучения и развития.
Тема 9. Разработка и внедрение HR-аналитических проектов	1. Определение бизнес-задач и целей HR-аналитического проекта. 2. Планирование и организация HR-аналитического проекта. 3. Сбор, обработка и анализ данных. 4. Визуализация результатов и разработка рекомендаций. 5. Внедрение результатов HR-аналитики в практику управления персоналом. 6. Оценка эффективности HR-аналитического проекта.

6. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Форма обучения – очная, курс – 2, семестр – 3

Наименования разделов и тем	Количество часов				
	Лекц.	Лабор.	Практ.	СРС+К	Всего
Раздел 1 Основы HR-метрик и HR-аналитики					
Тема 1. Введение в HR-метрики и HR-аналитику	1	-	1	5	7
Тема 2. Основные HR-метрики: учет и расчет	2	-	2	9	13
Тема 3. Источники данных для HR-аналитики	2	-	2	9	13
Тема 4. Инструменты HR-аналитики	2	-	2	9	13
Тема 5. Визуализация данных в HR-аналитике	2	-	2	8	12
Итого по разделу 1	9	-	9	40	58
Раздел 2. Предиктивный анализ и применение в HR					
Тема 6. Основы статистического анализа для HR	2	-	2	8	12
Тема 7. Предиктивный анализ в HR: основные понятия и методы	2	-	2	8	12
Тема 8. Применение предиктивного анализа для решения HR-задач	2	-	2	9	13
Тема 9. Разработка и внедрение HR-аналитических проектов	2	-	2	9	13
Итого по разделу 2	8	-	8	34	50
Всего по компоненту ООП	17	-	17	74	108

6.2. Форма обучения –заочная, курс – 2, семестр – 3

Наименования разделов и тем	Количество часов				
	Лекц.	Лабор.	Практ.	СРС+К	Всего
Раздел 1 Основы HR-метрик и HR-аналитики					
Тема 1. Введение в HR-метрики и HR-аналитику		-		10	10
Тема 2. Основные HR-метрики: учет и расчет	0,5	-	0,5	11	12
Тема 3. Источники данных для HR-аналитики	0,5	-	0,5	11	12
Тема 4. Инструменты HR-аналитики	0,5	-	0,5	11	12
Тема 5. Визуализация данных в HR-аналитике	0,5	-	0,5	11	12
Итого по разделу 1	2	-	2	54	58
Раздел 2. Предиктивный анализ и применение в HR					
Тема 6. Основы статистического анализа для HR	-	-	0,5	12	12,5
Тема 7. Предиктивный анализ в HR: основные понятия и методы	-	-	0,5	12	12,5
Тема 8. Применение предиктивного анализа для решения HR-задач	-	-	0,5	12	12,5
Тема 9. Разработка и внедрение HR-аналитических проектов	-	-	0,5	12	12,5
Итого по разделу 2	-	-	2	48	50
Всего по компоненту ООП	2	-	4	102	108

7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ (СРЕДСТВА) ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

7.1. Контрольные вопросы

РАЗДЕЛ 1

ОСНОВЫ HR-МЕТРИК И HR-АНАЛИТИКИ

1. В чем заключается основное отличие между HR-метрикой и HR-аналитикой?
2. Как HR-аналитика может способствовать реализации стратегических целей организации? Приведите пример.
3. Объясните разницу между операционными и тактическими HR-метриками.
4. Опишите, как описательная аналитика используется для понимания, текущего состояния HR-процессов.
5. Какие этические вопросы необходимо учитывать при сборе и анализе данных о сотрудниках?
6. Каким образом стоимость найма влияет на общую эффективность процесса подбора персонала?
7. Как рассчитать коэффициент конверсии на этапе отбора персонала и что он показывает?
8. Объясните, почему важно измерять ROI обучения и как это можно сделать?
9. Какие факторы могут влиять на уровень удовлетворенности сотрудников обучением, и как их можно измерить?
10. Опишите, как коэффициент текучести персонала может сигнализировать о проблемах в организации.
11. Какие действия может предпринять организация, если индекс вовлеченности сотрудников низкий?
12. Как NPS сотрудников связан с удержанием персонала и общей лояльностью к компании?
13. В каких случаях метрика «выручка на сотрудника» является наиболее релевантной?
14. Какие факторы могут влиять на прибыль на сотрудника, и как HR может на них воздействовать?
15. Опишите, как метрики кадрового резерва влияют на планирование карьеры и преемственности в организации.
16. Почему важно отслеживать коэффициент готовности к продвижению в рамках кадрового резерва?
17. Какие преимущества и недостатки использования HRM-систем в качестве источника данных для HR-аналитики?
18. Как результаты оценки персонала могут быть использованы для выявления потребностей в обучении и развитии?
19. Какие данные можно получить из таблиц учета рабочего времени, и как их можно использовать для анализа?
20. Как можно использовать внешние данные о рынке труда для улучшения HR-стратегии компании?
21. Объясните, почему важна интеграция данных из разных источников для получения более полной картины.
22. Какие шаги необходимо предпринять для обеспечения качества и достоверности данных в HR-аналитике?
23. В чем заключается роль Data Governance в HR и какие основные принципы она включает?
24. Опишите, как Excel может быть полезен для проведения базовой HR-аналитики.
25. В каких случаях целесообразно использовать статистические пакеты, такие как SPSS или R, вместо Excel?

26. Как BI-системы, такие как Tableau или Power BI, помогают в визуализации данных и создании дашбордов?
27. Какие преимущества и недостатки использования специализированных HR-аналитических платформ?
28. В каких случаях облачные решения для HR-аналитики могут быть предпочтительнее локальных?
29. Почему эффективная визуализация данных важна для понимания результатов HR-аналитики?
30. Как правильно выбрать тип графика или диаграммы для представления определенных HR-данных?
31. Опишите основные элементы, которые должны присутствовать на HR-дашборде для мониторинга ключевых показателей.
32. В чем заключается разница между статичными и интерактивными дашбордами?
33. Как использовать storytelling с использованием данных для убедительной презентации результатов HR-аналитики?
34. Как HR-метрики влияют на оценку эффективности управления человеческими ресурсами?
35. Как HR-аналитика влияет на разработку и реализацию мероприятий по развитию персонала и оптимизации кадровых процессов?
36. Приведите примеры использования HR-дашбордов для принятия управленческих решений в области управления персоналом.
37. Как HR-метрики и аналитика могут быть использованы для улучшения опыта сотрудников (employee experience) в организации?

РАЗДЕЛ 2 ПРЕДИКТИВНЫЙ АНАЛИЗ И ПРИМЕНЕНИЕ В HR

38. Как корреляционный анализ может помочь выявить взаимосвязи между различными HR-метриками?
39. Опишите, как регрессионный анализ используется для прогнозирования HR-показателей.
40. В каких случаях применяется анализ дисперсии (ANOVA) в HR-аналитике?
41. Приведите примеры использования статистических методов для решения HR-задач (кроме упомянутых выше).
42. В чем заключается основное отличие предиктивного анализа от описательной и диагностической аналитики?
43. Опишите основные этапы построения модели предиктивного анализа.
44. Как регрессионный анализ используется в предиктивном анализе для HR?
45. В каких случаях деревья решений являются подходящим методом для предиктивного анализа?
46. Объясните, как нейронные сети могут быть использованы для решения сложных HR-задач.
47. Какие преимущества и недостатки использования машинного обучения в HR-аналитике?
48. Почему важна подготовка данных перед проведением предиктивного анализа?
49. Какие методы используются для оценки качества моделей предиктивного анализа?
50. Как предиктивный анализ может помочь в прогнозировании текучести кадров?
51. Какие данные необходимо собрать для построения модели прогнозирования текучести кадров?

52. Опишите, как предиктивный анализ может быть использован для прогнозирования производительности персонала.
53. Какие факторы могут влиять на производительность персонала и как их можно выявить с помощью предиктивного анализа?
54. Как оптимизировать процесс найма и отбора кандидатов с помощью предиктивного анализа?
55. Какие данные можно использовать для прогнозирования успешности кандидатов на этапе отбора?
56. Как выявить факторы, влияющие на вовлеченность сотрудников, с помощью предиктивного анализа?
57. Какие меры можно предпринять для повышения вовлеченности сотрудников на основе результатов предиктивного анализа?
58. Как персонализировать программы обучения и развития на основе данных предиктивного анализа?
59. Как определить оптимальный бюджет на обучение и развитие, используя предиктивный анализ?
60. Какие шаги необходимо предпринять для успешной разработки HR-аналитического проекта?
61. Как определить бизнес-задачи и цели HR-аналитического проекта?
62. Опишите основные этапы планирования и организации HR-аналитического проекта.
63. Как обеспечить соблюдение конфиденциальности данных при сборе, обработке и анализе данных?
64. Какие инструменты можно использовать для визуализации результатов HR-аналитического проекта?
65. Как разработать рекомендации на основе результатов HR-аналитики?
66. Какие шаги необходимо предпринять для успешного внедрения результатов HR-аналитики в практику управления персоналом?
67. Как оценить эффективность HR-аналитического проекта?
68. Как можно использовать коучинговые подходы в HR-аналитике для разработки и реализации мероприятий по развитию персонала?
69. Какие ключевые навыки необходимы HR-специалисту для успешного применения предиктивного анализа в своей работе?
70. Как предиктивный анализ может помочь в разработке стратегии управления талантами в организации?

7.2. Темы докладов (рефератов)

Не предусмотрены программой дисциплины

7.3. Темы письменных работ (типы задач)

Модульная контрольная работа проводится по темам 1-5 в виде ответа на теоретический вопрос и тестирования (10 тестов). Время выполнения – 45 минут.

Пример модульной контрольной работы приведен ниже.

Модульная контрольная работа

Вариант № _

1. Ответить на теоретический вопрос:

1. В каких случаях облачные решения для HR-аналитики могут быть предпочтительнее локальных?

2. Ответить на тесты:

1. Что такое HR-метрика?

- а) метод мотивации сотрудников;
- б) показатель, используемый для измерения эффективности HR-деятельности;
- в) система оценки заработной платы;
- г) юридический документ, регулирующий трудовые отношения.

2. Какая из перечисленных метрик относится к метрикам набора персонала?

- а) индекс вовлеченности;
- б) ROI обучения;
- в) стоимость найма;
- г) прибыль на сотрудника.

3. Какой из перечисленных источников данных является внутренним для HR-аналитики?

- а) данные о конкурентах;
- б) рынок труда;
- в) результаты оценки персонала;
- г) бенчмарки.

4. Для чего в HR-аналитике используется Excel?

- а) для создания интерактивных дашбордов;
- б) для углубленного статистического анализа;
- в) для базовой аналитики и отчетности;
- г) для предиктивного моделирования.

5. Какой тип графика лучше всего подходит для отображения динамики изменения ключевого показателя во времени?

- а) круговая диаграмма;
- б) столбчатая диаграмма;
- в) линейный график;
- г) диаграмма рассеяния.

6. Какая из перечисленных целей HR-аналитики наиболее тесно связана со стратегией компании?

- а) сокращение расходов на обучение;
- б) повышение уровня удовлетворенности сотрудников;
- в) обеспечение соответствия кадрового потенциала стратегическим целям бизнеса;
- г) улучшение коммуникации внутри организации.

7. Какой из перечисленных факторов оказывает наибольшее влияние на коэффициент текучести кадров?

- а) количество проведенных тренингов;
- б) уровень заработной платы ниже рыночного;
- в) наличие медицинской страховки;
- г) размер офиса компании.

8. Какие действия необходимо предпринять для обеспечения качества и достоверности данных, используемых в HR-аналитике?

- а) регулярно проводить аудит данных и выявлять ошибки;
- б) использовать только данные из HRM-системы;
- в) игнорировать выбросы в данных;
- г) доверять всем источникам данных без проверки.

9. Каким образом BI-системы, такие как Tableau или Power BI, улучшают процесс HR-аналитики?

- а) автоматически рассчитывают заработную плату;

- б) предоставляют возможности визуализации данных и создания интерактивных дашбордов;
- в) управляют базой данных сотрудников;
- г) автоматически генерируют должностные инструкции.

10. В чем заключается важность *storytelling* с использованием данных в HR-аналитике?

- а) в упрощении процесса сбора данных;
- б) в автоматической генерации отчетов;
- в) в возможности эффективно донести результаты анализа до заинтересованных сторон и убедить их в необходимости принятия определенных решений;
- г) в сокрытии сложных данных от руководства.

Критерии оценивания модульной контрольной работы

Вид задания	Количество баллов
Теоретическое задание	10
10 закрытых тестов	$10 \times 0,5 = 5$
Всего	15

В ходе изучения дисциплины студент должен в течение семестра выполнить обязательную индивидуальную работу. Вариант индивидуальной работы выдается преподавателем. Индивидуальное задание выполняется студентом самостоятельно с обеспечением необходимых консультаций по отдельным вопросам со стороны преподавателя.

Индивидуальное задание предусматривает решения двух ситуационных задач.

Требования относительно оформления индивидуального задания.

Индивидуальное задание готовится и сдается в электронном и печатном виде и должен отвечать следующим требованиям:

– по структуре:

- 1) Титульный лист.
- 2) Содержание.
- 3) Разделы.
- 4) Список использованных источников (не менее 10).

– по оформлению:

- 1) Шрифт Times New Roman, кегель 14, интервал 1,5.
- 2) Нумерация страниц вверху, справа. Поля: левое – 3 см, верхнее и нижнее – 2 см, правое – 1,5 см.
- 3) Обязательные ссылки на использованные источники информации, включая интернет-ресурсы.
- 4) Объем работы – 5-6 страниц.

В конце работы ставится подпись автора и дата.

8. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ БАЛЛОВ, КОТОРЫЕ ПОЛУЧАЮТ ОБУЧАЮЩИЕСЯ

Общая оценка знаний обучающихся по дисциплине проводится по 100-балльной шкале исходя из максимума, приведенного в таблице ниже. Организационно-учебная работа в аудитории оценивается на основе таких критериев как посещаемость занятий, своевременное и качественное выполнение домашних заданий, активность во время проведения лекционных и практических занятий (участие в обсуждении текущего и пройденного материала, решение задач и т.п.).

Разделы	Виды работ	Баллы
Раздел 1	Организационно-учебная работа студента в аудитории	25
	Модульная контрольная работа	15
	Итого	40
Раздел 2	Организационно-учебная работа студента в аудитории	15
	Итого	15
Индивидуальная работа		20
Самостоятельная работа		25
Общий итог		100

Соответствие баллов оценке

Количество баллов из 100	ECTS	Оценка по пятибалльной шкале	
		Экзамен, дифференцированный зачет	Зачет
90-100	A	отлично	зачтено
80-89	B	хорошо	зачтено
75-79	C		зачтено
70-74	D	удовлетворительно	зачтено
60-69	E		зачтено
35-59	FX	неудовлетворительно	не зачтено
0-34	F		не зачтено

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА

Учебные занятия проводятся в 7-м и 5-м корпусах ДонГУ (г. Донецк, ул. Челюскинцев, 186; 1896). Для проведения лабораторных занятий требуется аудитория, оборудованная меловой или маркерной доской, мультимедийный проектор и экран, ноутбук, комплект учебной мебели для студентов, рабочее место преподавателя, выход в Интернет – проводной или с использованием Wi-Fi.

Для самостоятельной работы используются текстовые и электронные ресурсы Научной библиотеки университета и других электронных библиотечных баз данных, учебно-методическое обеспечение, представленное в учебно-методическом кабинете 7-го корпуса (ауд.103).

Обучающиеся имеют возможность использовать учебные материалы по дисциплине, размещенные на платформе Moodle Центра дистанционного образования экономического факультета «ДонГУ». При изучении дисциплины применяются электронное обучение и дистанционные образовательные технологии.

С использованием ресурсов платформы дистанционного образования осуществляется текущий контроль знаний обучающихся на основе тестирования и проверки результатов самостоятельной работы.

10. РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

10.1. Основная литература

1. Волкова, Н. В. Иг-аналитика. Аналитика данных в управлении персоналом: учебник для вузов / Н. В. Волкова, С. А. Евсеева. – Москва: Издательство Юрайт, 2025. – 104 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-19568-2. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/569183>

2. Моргунов, Е. Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение: учебник для вузов / Е. Б. Моргунов. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2025. – 424 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-9916-6202-4. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/559831>

3. Сотников, Н. З. Бенчмаркинг человеческих ресурсов (hr-бенчмаркинг): учебник для вузов / Н. З. Сотников, С. И. Сотникова. – Москва: Издательство Юрайт, 2025. – 242 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-15704-8. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/568423>

4. Управление человеческими ресурсами: стратегии и инновации: учебник и практикум для вузов / под редакцией Н. А. Горелова. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2025. – 309 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-16900-3. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/561282>

5. Управление человеческими ресурсами: учебник и практикум для вузов / ответственные редакторы С. А. Барков, В. И. Зубков. – Москва: Издательство Юрайт, 2025. – 427 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-17946-0. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/568774>

10.2. Дополнительная литература

1. Анисимов, А. Ю. Управление персоналом организации: учебник для среднего профессионального образования / А. Ю. Анисимов, О. А. Пятаева, Е. П. Грабская. – Москва: Издательство Юрайт, 2025. – 278 с. – (Профессиональное образование). – ISBN 978-5-534-18748-9. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/569002>

2. Кязимов, К. Г. Управление персоналом: профессиональное обучение и развитие: учебник для среднего профессионального образования / К. Г. Кязимов. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2025. – 202 с. – (Профессиональное образование). – ISBN 978-5-534-10623-7. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/565295>

3. Лобанова, Т. Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для вузов / Т. Н. Лобанова. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2025. – 553 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-15806-9. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/560496>

4. Мехтиханова, Н. Н. Управление персоналом: психологическая оценка персонала: учебник для среднего профессионального образования / Н. Н. Мехтиханова. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2025. – 169 с. – (Профессиональное образование). – ISBN 978-5-534-19675-7. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/556887>

5. Одегов, Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование: учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, В. В. Павлова, Л. С. Бабынина. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2025. – 707 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-18970-4. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/567525>

6. Паникарова, С. В. Управление интеллектуальным капиталом: учебник для среднего профессионального образования / С. В. Паникарова, М. В. Власов. – Москва: Издательство Юрайт, 2025. – 127 с. – (Профессиональное образование). – ISBN 978-5-534-17618-6. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/568714>

7. Управление человеческими ресурсами: учебник и практикум для вузов / под общей редакцией О. А. Лапшовой. – Москва: Издательство Юрайт, 2025. – 406 с. –

(Высшее образование). – ISBN 978-5-9916-8761-4. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/560094>

11. ИНФОРМАЦИОННЫЕ РЕСУРСЫ

1. **Национальная электронная библиотека (НЭБ):** федеральная государственная информационная система / Министерство Культуры РФ; Российская государственная библиотека. – Москва, 2019- . – URL: <https://rusneb.ru/> (дата обращения: 31.03.2025). – Режим доступа: свободный, подписка. Необходима установка программного обеспечения. – Текст: электронный.

2. **eLIBRARY.RU:** научная электронная библиотека: сайт. – Москва, 2000- . – URL: <https://elibrary.ru> (дата обращения: 31.03.2025). – Режим доступа: для авторизов. пользователей. – Текст: электронный.

3. Научная электронная библиотека **«КиберЛенинка»:** сайт / Ассоциация «Открытая наука». – Москва, 2014- . – URL: <https://cyberleninka.ru/> (дата обращения: 31.03.2025). – Режим доступа: свободный. – Текст: электронный.

4. Электронно-библиотечная система **«Лань»:** [сайт]. – URL: <https://e.lanbook.com> (дата обращения: 31.03.2025). – Режим доступа: издания Сетевой электронной библиотеки, для авторизов. пользователей. – Текст: электронный.

5. **ЭБС Юрайт:** электронная библиотечная система: сайт. – Москва, 2013. – URL: <https://urait.ru/library/svobodnyy-dostup/> (дата обращения: 31.03.2025). – Режим доступа: издания свободного доступа, для авторизов. пользователей. – Текст: электронный.

6. **Электронно-библиотечная система ДонГУ:** сайт / ФГБОУ ВО «ДонГУ». – Донецк, 2016- . – URL: <http://library.donnu.ru/> (дата обращения: 31.03.2025). – Режим доступа: свободный. – Текст: электронный.

7. **Электронный каталог** Научной библиотеки ДонГУ: раздел сайта / НБ ДонГУ. – Текст: электронный // ЭБС ДонГУ: сайт. – URL: <http://library.donnu.ru/catalog/> (дата обращения: 31.03.2025). – Режим доступа: поиск свободный, электронные документы – для пользователей ДонГУ.

8. **Электронный архив ДонГУ:** раздел сайта / НБ ДонГУ. – Текст: электронный // ЭБС ДонГУ: сайт. – URL: <http://repo.donnu.ru/> (дата обращения: 31.03.2025). – Режим доступа: свободный.

9. Сообщество эффективных менеджеров [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.e-executive.ru>

10. Электронный журнал «Работа с персоналом» [Электронный ресурс]. – Режим доступа <http://www.hr-journal.ru>

11. Электронный журнал по управлению персоналом [Электронный ресурс]. – Режим доступа <http://hr-land.com>

12. Управление развитием персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа <http://grebennikon.ru/journal-25.html>

13. Человек и труд. – М.: Некоммерческое партнерство «Редакция журнала «Человек и труд» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://library.donnu.ru/catalog/>.

12. ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

1. Windows 7 PRO (корпоративная лицензия ДонГУ № 46484614)
 2. Microsoft Office (корпоративная лицензия ДонГУ № 46472919)
 3. Microsoft Visual Studio (лицензия программы Dream Spark для высших учебных заведений)

4. Антивирус Касперского, Adobe Acrobat Reader, xPDF (лицензии GPL, Apache, BSD для свободного программного обеспечения).