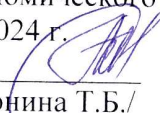


Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Наумова Наталия Александровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 04.02.2025 11:27:26
Уникальный программный ключ:
6b5279da4e034bffa679172803da5b7b5591c69e2

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОСВЕЩЕНИЯ»
(ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОСВЕЩЕНИЯ)

Экономический факультет
Кафедра финансово-экономического и бизнес-образования

Согласовано
деканом экономического факультета
«25» марта 2024 г.


/Фонина Т.Б./

Рабочая программа дисциплины

Информационно-аналитические системы

Направление подготовки

38.04.02 Менеджмент

Программа подготовки:

Кадровый менеджмент и консалтинг

Квалификация

Магистр

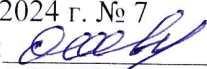
Форма обучения

Заочная

Согласовано учебно-методической комиссией
экономического факультета

Протокол «25» марта 2024 г. № 7

Председатель УМКом


/Стойева О.В./

Рекомендовано кафедрой финансово-
экономического и бизнес-образования

Протокол от «11» марта 2024 г. № 8

Зав. кафедрой


/Власова Т.И./

Мытищи
2024

Автор-составитель:
Лавров М.Н.
доцент, к.э.н.

Рабочая программа дисциплины «Информационно-аналитические системы» составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент, утвержденного приказом МИНОБРНАУКИ РОССИИ от 12.08.2020 № 952.

Дисциплина входит в обязательную часть Блока 1 «Дисциплины (модули)» и является обязательной для изучения.

Реализуется в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий.

Год начала подготовки (по учебному плану) 2024

СОДЕРЖАНИЕ

1. Планируемые результаты обучения.....	4
2. Место дисциплины в структуре образовательной программы.....	4
3. Объем и содержание дисциплины.....	4
4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся.....	6
5. Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации по дисциплине	8
6. Учебно-методическое и ресурсное обеспечение дисциплины	15
7. Методические указания по освоению дисциплины.....	17
8. Информационные технологии для осуществления образовательного процесса по дисциплине	17
9. Материально-техническое обеспечение дисциплины.....	17

1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ

1.1. Цель и задачи дисциплины

Цель дисциплины – формирование у обучающихся целостного представления о проблематике автоматизации анализа информационной подготовки принятия управленческих решений в области кадрового менеджмента и консалтинга с использованием современных информационных технологий

Основными задачами являются:

- системное изложение основных теоретических положений информационно-аналитической работы;
- изучение нормативно-правовых основ информационно-аналитической деятельности специалиста в области кадрового менеджмента и консалтинга;
- формирование знаний и навыков работы с государственными базами статистических данных и базами нормативно-правовых актов;
- развитие навыков самостоятельного поиска и анализа информации, а также развитие навыков использования возможностей программных инструментов для эффективного решения ежедневных задач управленческой практики;
- формирование у магистрантов системных знаний о современных возможностях использования информационно-аналитических технологий для повышения качества работы в сфере кадрового менеджмента и консалтинга;
- организация самостоятельной работы обучающихся по совершенствованию навыков использования информационно-аналитических технологий в сфере кадрового менеджмента и консалтинга.

1.2. Планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины у студента будут сформированы следующие компетенции:

ОПК-2. Способен применять современные техники и методики сбора данных, продвинутые методы их обработки и анализа, в том числе использовать интеллектуальные информационно-аналитические системы, при решении управленческих и исследовательских задач.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина входит в обязательную часть Блока 1 «Дисциплины (модули)» и является обязательной для изучения.

Знания, умения и навыки, сформированные в ходе освоения дисциплины необходимы для дальнейшего успешного освоения таких дисциплин как: «Стратегическое управление и анализ», «Управление проектом», «Оценка эффективности и аудит в кадровом менеджменте», «Формирование кадровой политики и планирование персонала организации».

Для успешного освоения дисциплины обучающийся должен иметь базовые знания о составе и применении информационно-аналитических технологий в управлении, общих принципах функционирования систем управления, аналитические навыки применения исследовательских моделей при решении научно-исследовательских задач, навыки работы со статистическими, информационными и правовыми базами данных.

3. ОБЪЕМ И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1. Объем дисциплины

Показатель объема дисциплины	Форма обучения
	Заочная

Объем дисциплины в зачетных единицах	2
Объем дисциплины в часах	72
Контактная работа:	16.2
Лекции	6 ¹
Практические занятия	10 ¹
Контактные часы на промежуточную аттестацию:	0.2 ¹
Зачет	0.2 ¹
Самостоятельная работа	48 ¹
Контроль	7.8 ¹

Форма промежуточной аттестации: зачет во 2 семестре.

3.2 Содержание дисциплины

Наименование разделов (тем) дисциплины	Кол-во часов	
	Лекции	Практические занятия
Тема 1. Информационные технологии и управление человеческими ресурсами Понятие и структура информационного пространства. Элементы структуры информационного пространства. Современные цифровые технологии в управлении элементами организации. Цифровизация управления человеческими ресурсами: основные технологии. Перспективы и риски цифровизации управления человеческими ресурсами организации	2	3
Тема 2. Информационно-аналитические сервисы в системе управления персоналом Информационно-аналитические сервисы для управления персоналом: кадровое делопроизводство и учет рабочего времени, обучение и оценка персонала, роботизация поиска и подбора персонала, управление лояльностью и вовлеченностью персонала. Международный и российский опыт цифровизации в системе управления персоналом. Этические аспекты цифровизации управления персоналом.	1	2
Тема 3. Информационно-аналитические системы в организации коммуникаций Коммуникационная система в организации. Особенности формирования коммуникационных каналов с использованием IT-сервисов. Формальное и неформальное регулирование цифровых коммуникаций в организации. Оценка использования цифровых технологий при расширении коммуникационного пространства организации.	1	2
Тема 4. Использование информационно-аналитических систем в аналитике в кадровом менеджменте и консультировании HR-аналитика как форма аналитико-консультационной	2	3

¹ Реализуется в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий.

деятельности. Основные принципы, подходы и цифровые инструменты в аналитике в кадровом менеджменте и консультировании. Анализ, управление и визуализация данных. Организация и проведение исследований и диагностики в организациях с использованием цифровых технологий		
Итого	6²	10²

4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Темы для самостоятельного изучения	Изучаемые вопросы	Кол-во часов	Формы самостоятельной работы	Методическое обеспечение	Формы отчетности
Тема 1. Информационные технологии и управление человеческими ресурсами	Понятие и структура информационного пространства. Элементы структуры информационного пространства. Современные цифровые технологии в управлении элементами организации. Цифровизация управления человеческими ресурсами: основные технологии. Перспективы и риски цифровизации управления человеческими ресурсами организации	12	Подготовка к практическим занятиям, изучение литературы	Учебно-методическое обеспечение дисциплины	Устный опрос
Тема 2. Информационно-аналитические сервисы в системе управления персоналом	Информационно-аналитические сервисы для управления персоналом: кадровое делопроизводство и учет рабочего времени, обучение и оценка персонала, роботизация поиска и подбора персонала, управление лояльностью и вовлеченностью персонала. Международный и российский опыт цифровизации в системе управления персоналом. Этические аспекты цифровизации управления персоналом.	12	Подготовка к практическим занятиям, изучение литературы	Учебно-методическое обеспечение дисциплины	Устный опрос
Тема 3. Информационно-аналитические системы в организации	Коммуникационная система в организации. Особенности формирования коммуникационных	12	Подготовка к практическим занятиям, изучение литературы	Учебно-методическое обеспечение дисциплины	Устный опрос

² Реализуется в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий.

коммуникаций	каналов с использованием ИТ-сервисов. Формальное и неформальное регулирование цифровых коммуникаций в организации. Оценка использования цифровых технологий при расширении коммуникационного пространства организации.				
Тема 4. Использование информационно-аналитических систем в аналитике в кадровом менеджменте и консультировании	HR-аналитика как форма аналитико-консультационной деятельности. Основные принципы, подходы и цифровые инструменты в аналитике в кадровом менеджменте и консультировании. Анализ, управление и визуализация данных. Организация и проведение исследований и диагностики в организациях с использованием цифровых технологий	12	Подготовка к практическим занятиям, изучение литературы	Учебно-методическое обеспечение дисциплины	Устный опрос
Итого		48³			

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

5.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код и наименование компетенции	Этапы формирования
ОПК-2. Способен применять современные техники и методики сбора данных, продвинутые методы их обработки и анализа, в том числе использовать интеллектуальные информационно-аналитические системы, при решении управленческих и исследовательских задач;	1. Работа на учебных занятиях. 2. Самостоятельная работа.

5.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Оцениваемые компетенции	Уровень сформированности	Этап формирования	Описание показателей	Критерии оценивания	Шкала оценивания
ОПК-2	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях. 2.	Знать: -основные понятия, термины, формулировки и определения дисциплины	Устный опрос	Шкала оценивания опроса

³ Реализуется в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий.

		Самостоятельная работа.	информационно-аналитические системы; - основные принципы, подходы и методы использования информационно-аналитических систем в кадровом менеджменте и консалтинге Уметь: применять современные техники и методики сбора данных, методы их обработки и анализа, в том числе использовать интеллектуальные информационно-аналитические системы, при решении задач в сфере управления персоналом		
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях. 2. Самостоятельная работа.	Знать: - современные методы, инструментарий и модели использования информационно-аналитических систем в кадровом менеджменте и консалтинге Уметь: - применять современные техники и методики сбора данных, продвинутое методы их обработки и анализа, в том числе использовать интеллектуальные информационно-аналитические системы, при решении управленческих и исследовательских задач. Владеть: навыками работы с современными цифровыми решениями в области кадрового менеджмента и консалтинга при решении управленческих и исследовательских задач	Устный опрос, практическое задание	Шкала оценивания опроса Шкала оценивания практического задания

Шкала оценивания устного опроса

За семестр предусмотрено 4 устных опросов – 40 баллов

Критерии оценивания	Баллы
высокая активность на устных опросах, содержание и изложение материала отличается логичностью и смысловой завершенностью, студент показал владение материалом, умение четко, аргументировано и корректно отвечает на поставленные вопросы, отстаивать собственную точку зрения.	10

участие в работе на устных опросах, изложение материала носит преимущественно описательный характер, студент показал достаточно уверенное владение материалом, однако недостаточное умение четко, аргументировано и корректно отвечает на поставленные вопросы и отстаивать собственную точку зрения.	5
низкая активность на устных опросах, студент показал неуверенное владение материалом, неумение отстаивать собственную позицию и отвечать на вопросы.	2
отсутствие активности на устных опросах, студент показал незнание материала по содержанию дисциплины.	0

Шкала оценивания практического задания

За семестр предусмотрено 8 мероприятий – 40 баллов

Критерии оценивания	Баллы
высокая активность на практических занятиях, выполнены все необходимые расчеты и задания сформированы выводы, даны рекомендации	5
средняя активность на практических занятиях, выполнены не все необходимые расчеты и допущены ошибки, неточности в рекомендациях	2
низкая активность на практических занятиях, не выполнены необходимые расчеты и допущены ошибки, нет выводов и рекомендаций	0

5.3. Типовые задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.

Примерный перечень тем для устного опроса:

1. IT-инструменты в управлении лояльностью и вовлеченностью персонала.
2. Аспекты проблемы анализа и их реализация в программных продуктах.
3. Интеллектуальный анализ данных.
4. Нейронные сети.
5. Оценка качественных и количественных характеристик программного обеспечения.
6. Оценка эффективности программных средств в системе управления персоналом.
7. Подходы к выполнению анализа средствами информационных технологий (IT-анализа).
8. Понятие и структура информационного пространства.
9. Преимущества и недостатки роботизации в подборе персонала.
10. Программные инструментальные средства информационно-аналитических систем.
11. Роль и место анализа в процессе принятия кадровых решений.
12. Система управления информационными потоками как средство интеграции приложений информационных систем.
13. Современное состояние цифровых сервисов в управлении персоналом.
14. Социальные сети в системе управления персоналом.
15. Средства интеллектуального анализа данных.
16. Средства преобразования данных.
17. Сущность оценки персонала с использованием цифровых сервисов.
18. Технологии извлечения, преобразования и загрузки данных.
19. Цифровой учет рабочего времени.
20. Экономия человеческих ресурсов при автоматизации подбора персонала.
21. Экспертные системы. Статические и динамические экспертные системы.
22. Электронный документооборот в организации.

23. Этапы развития IT-технологий.

Примеры практического задания:

Задание 1. Укажите правильные ответы в тесте

1. Цель информатизации общества заключается:

- а) получением распределении материальных благ;
- б) удовлетворении духовных потребностей человека;
- в) максимальном удовлетворении информационных потребностей отдельных граждан и общества, их групп, предприятий, организаций и т. д. за счет повсеместного внедрения компьютеров и средств коммуникаций.

2. Основные показатели качества информации(можно выбрать несколько):

- а) достоверность
- б) честность
- в) изменчивость
- д) точность

3. Информация это

- а) сообщения, находящиеся в памяти компьютера;
- б) сообщения, находящиеся в хранилищах данных;
- в) предварительно обработанные данные, годные для принятия управленческих решений;
- г) сообщения, зафиксированные на машинных носителях.

4. По степени централизации технологического процесса ИТ делятся:

- а) Централизованные технологии, децентрализованные и комбинированные
- б) Пакетные, диалоговые, сетевые
- в) Локальные, многоуровневые, распределенные

5. Основными классификационными признаками автоматизированных информационных систем являются:

- а) уровень в системе государственного управления;
- б) область функционирования экономического объекта;
- в) виды процессов управления;
- д) степень автоматизации информационных процессов

6. Комбинированная сетевая организация автоматизированной информационной технологии имеет следующие преимущества:

- а) экономия эксплуатационных расходов;
- б) возможность эффективной реализации архитектуры «клиент-сервер»;
- г) высокая адаптивность к требованиям пользователей за счет широкого спектра вариантов сочетания аппаратных и программных средств

7. Корпоративная вычислительная сеть-это

- а) это интегрированная, многомашинная, распределенная система одного предприятия, имеющего территориальную рассредоточенность, состоящая из взаимодействующих локальных вычислительных сетей структурных подразделений и подсистемы связи для передачи информации
- б) Процесс, использующий совокупность методов и средств реализации операций сбора, регистрации, передачи, накопления и обработки информации на базе программно-аппаратного обеспечения для решения управленческих задач экономического объекта
- в) Совокупность информации, экономико-математических методов и моделей, технических, программных, других технологических средств и специалистов, предназначенная для обработки информации и принятия управленческих решений

8. Какой, должна быть роль ИТ-подразделения в управлении организацией?

- а) ИТ-подразделение играет активную роль, определяя совместно с бизнес-руководством направления совершенствования практики управления бизнесом и, в конечном итоге, пути развития организации

- б) ИТ-подразделение обеспечивает работоспособность ИС, выполняет работы по модификации и адаптации их к требованиям бизнеса
- в) ИТ-подразделение руководит взаимодействием с внешними исполнителями и отвечает только за соблюдение формальных требований к такому взаимодействию
9. Что представляют собой каналы и источники поступления информации?
- а) Государственные статистические службы федерального и регионального уровня (статсборники, сайты, материалы переписи, выборочные обследования);
- б) Опросы и аналитика социологических и маркетинговых компаний, получаемые из открытых и конфиденциальных источников;
- в) Экспертные оценки, материалы научных конференций, прогнозы финансовых аналитиков, носимые гаджеты;
- г) Всё перечисленное верно.
10. Какое определение информационной системы приведено в Федеральном законе «Об информации, информатизации и защите информации»
- а) Информационная система – это замкнутый информационный контур, состоящий из прямой и обратной связи, в котором, согласно информационным технологиям, циркулируют управленческие документы и другие сообщения в бумажном, электронном и другом виде.
- б) Информационная система – это организационно упорядоченная совокупность документов (массив документов) и информационных технологий, в том числе с использованием средств вычислительной техники и связи, реализующих информационные процессы (процесс сбора, обработки, накопления, хранения, поиска и распространения информации).
- в) Информационная система – организационно-техническая система, предназначенная для выполнения информационно-вычислительных работ или предоставления информационно-вычислительных услуг;
- г) Информационная система – это совокупность внешних и внутренних прямых и обратных информационных потоков, аппарата управления организации с его методами и средствами обработки информации.
11. Укажите функции управления предприятием, которые поддерживают современные информационные системы
- а) планирование;
- б) премирование;
- в) учет;
- г) анализ;
- д) распределение;
- е) регулирование.
12. Тактический уровень принятия решений основан:
- а) основан на автоматизированной обработке данных и реализации моделей, помогающих решать отдельные, в основном слабо структурированные задачи
- б) на руководителей высшего ранга
- в) выработку и реализацию решений по устранению или минимизации нежелательных отклонений.
13. Какие информационные сети используются в корпоративных информационных сетях
- а) Локальные LAN (Local Area Net).
- б) Региональные масштаба города MAN (Metropolitan Area Network);
- в) Глобальная (Wide Area Network).
- г) Торговые сети - ETNs (Electronic Trading Networks).
- д) Автоматизированные торговые сети ECN (Electronic Communication Network).
- е) Сети железных дорог.
- ё) Сети автомобильных дорог.
14. Основная задача ИТ

- а) в результате целенаправленных действий по переработке первичной информации получить информацию нового качества, на основе которой вырабатываются оптимальные управленческие решения
- б) выбор стратегии организации автоматизированной информационной технологии
15. Из приведенных ниже записей выделите средства для протекания информационных процессов, которые должна обеспечивать информационная система:
- а) хранение информации
- б) защита информации
- в) передача информации.

Задание 2. На основании данных сети Интернет и научной электронной библиотеки elibrary.ru соберите информацию о не менее 5 HR-ботах российских и зарубежных организаций, используемых в подборе и оценке персонала. Заполните таблицу:

Наименование HR-бота	Организация, использующая HR-бота	Период использования	Положительные результаты	Негативные результаты	Особенности цифрового решения

Задание 3. Ответьте на вопросы после прочтения кейса:

Компания из Кремниевой долины Yva.ai создала цифровой продукт для организаций, который позволяет проводить умные опросы персонала на основе ИИ, а также собирать аналитику сотрудничества и предсказывать некоторые события, например, выгорание и вероятное увольнение:

1. Умные опросы. Этот активный метод сбора обратной связи от сотрудников позволяет в формате еженедельных коротких пульс-опросов проводить исследование вовлеченности, благополучия и удовлетворенности сотрудников по 12 факторам и 40+ метрикам.

2. Аналитика сотрудничества. Применяется только с согласия сотрудников и подразумевает анализ метаданных цифрового следа сотрудника (электронная почта, рабочая платформа и другие корпоративные системы), распознавание трендов и визуализацию в виде готовых отчетов.

Алгоритм обучен на большом массиве анонимизированных данных тысяч организаций в России, Европе и Северной Америке. Когда происходит существенное изменение на рынке, которое влияет на работу всех компаний, как это было во время пандемии, нейросеть «дообучают» на основе этих данных. Соответственно, в связи с коронакризисом были учтены новые паттерны выгорания. Так, в режиме онлайн HR может видеть результат на виртуальной доске по всем сотрудникам и реагировать на снижение уровня какого-то из факторов вовлеченности, например, кросс-функциональной коммуникации или вознаграждения и признания.

Кроме того, на индивидуальном графике можно увидеть состояние сотрудника: зеленый цвет будет означать благополучие, желтый – раннее выгорание, а красный – позднее сильное выгорание.

Аналитика сотрудничества показывает, на кого уходит рабочее время сотрудника. Алгоритм учитывает скорость реакции, объем коммуникации, количество задач, сопоставляет объемы внутренней и внешней переписки и т. д. Если с разрешения сотрудника подключен семантический анализ, то анализируется позитив и негатив, наличие в сообщении задачи, конфликта или похвалы. При этом нейросеть отличает

позитив от общепринятых письменных форм вежливости, а шутливую иронию от реального негатива.

Используя платформу Yva.ai для анализа данных, строительный холдинг BI Group (Казахстан) смог установить, что 34% топ-менеджеров, которые испытывали синдром выгорания, а соответственно – были в зоне риска потенциального увольнения.

Онлайн-диагностика вовремя дала информацию о том, что многим руководителям нужна помощь в борьбе со стрессом. В компании провели индивидуальные коуч-сессии с каждым таким сотрудником, и в результате абсолютно все топ-менеджеры справились с выгоранием и остались на своих позициях. Итогом проактивной работы команды HR-ов с данными о состоянии сотрудников стало то, что BI Group в 2020 году перевыполнила план по операционной прибыли в 1,5 раза.

1) Оцените использование подобных цифровых решений с точки зрения:

- нормативно-правовой;
- экономической;
- этической.

2) На основании открытых источников в сети Интернет приведите примеры аналогичных цифровых платформ. В чем их общие черты и особенности?

3) Оцените перспективы роботизации данных функций в системе управления персоналом. В чем Вы видите положительные и отрицательные стороны данной тенденции?

Примерные вопросы для подготовки к зачету

1. HR-аналитика как форма аналитико-консультационной деятельности.
2. Анализ, управление и визуализация данных.
3. Информационно-аналитические сервисы для управления персоналом.
4. Коммуникационная система в организации.
5. Международный и российский опыт цифровизации в системе управления персоналом.
6. Организация и проведение исследований и диагностики в организациях с использованием цифровых технологий
7. Основные принципы, подходы и цифровые инструменты в аналитике в кадровом менеджменте и консультировании.
8. Особенности формирования коммуникационных каналов с использованием IT-сервисов.
9. Оценка использования цифровых технологий при расширении коммуникационного пространства организации.
10. Перспективы и риски цифровизации управления человеческими ресурсами организации
11. Понятие и структура информационного пространства.
12. Роботизация поиска и подбора персонала.
13. Современные цифровые технологии в управлении элементами организации.
14. Формальное и неформальное регулирование цифровых коммуникаций в организации.
15. Цифровизация управления человеческими ресурсами: основные технологии.
16. Цифровые решения в кадровом делопроизводстве и учете рабочего времени.
17. Цифровые решения в обучении и оценке персонала
18. Цифровые решения в управлении лояльностью и вовлеченностью персонала.
19. Элементы структуры информационного пространства.
20. Этические аспекты цифровизации управления персоналом.

5.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Основными формами текущего контроля являются: устный опрос, практическое задание.

Соотношение вида работ и количества баллов в рамках процедуры оценивания

Вид работы	Количество баллов
Устный опрос	до 40 баллов
Практическое задание	до 40 баллов
зачет	до 20 баллов

Максимальное количество баллов, которое может набрать обучающийся в течение семестра за различные виды работ – 80 баллов.

Шкала оценивания зачета

Критерии оценивания	Интервал оценивания
обучающийся быстро и самостоятельно готовится к ответу; при ответе полностью раскрывает сущность поставленного вопроса; способен проиллюстрировать свой ответ конкретными примерами; демонстрирует понимание проблемы и высокий уровень ориентировки в ней; формулирует свой ответ самостоятельно, используя лист с письменным вариантом ответа лишь как опору, структурирующую ход рассуждения	16-20
обучающийся самостоятельно готовится к ответу; при ответе раскрывает основную сущность поставленного вопроса; демонстрирует понимание проблемы и достаточный уровень ориентировки в ней, при этом затрудняется в приведении конкретных примеров.	11-15
обучающийся готовится к ответу, прибегая к некоторой помощи; при ответе не в полном объеме раскрывает сущность поставленного вопроса, однако, при этом, демонстрирует понимание проблемы.	6-10
обучающийся испытывает выраженные затруднения при подготовке к ответу, пытается воспользоваться недопустимыми видами помощи; при ответе не раскрывает сущность поставленного вопроса; не ориентируется в рассматриваемой проблеме; оказываемая стимулирующая помощь и задаваемые уточняющие вопросы не способствуют более продуктивному ответу студента.	0-5

Итоговая шкала оценивания результатов освоения дисциплины

Итоговая оценка по дисциплине выставляется по приведенной ниже шкале. При выставлении итоговой оценки преподавателем учитывается работа обучающегося в течение освоения дисциплины, а также оценка по промежуточной аттестации.

Баллы, полученные обучающимся по текущему контролю и промежуточной аттестации	Оценка в традиционной системе
41 – 100	Зачтено
0 – 40	Не зачтено

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1 Основная литература

1. Болотова, Л. С. Системы поддержки принятия решений в 2 ч. Часть 1 : учебник и практикум для вузов / Л. С. Болотова ; ответственные редакторы В. Н. Волкова, Э. С.

Болотов. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 257 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8250-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/537230> (дата обращения: 15.02.2024).

2. Болотова, Л. С. Системы поддержки принятия решений в 2 ч. Часть 2 : учебник и практикум для вузов / Л. С. Болотова ; ответственные редакторы В. Н. Волкова, Э. С. Болотов. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 250 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8251-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/537930> (дата обращения: 15.02.2024).

3. Кудрявцев, В. Б. Интеллектуальные системы : учебник и практикум для вузов / В. Б. Кудрявцев, Э. Э. Гасанов, А. С. Подколзин. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 165 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07779-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/537945> (дата обращения: 15.02.2024).

6.2 Дополнительная литература

1. Сети и телекоммуникации : учебник и практикум для вузов / К. Е. Самуйлов [и др.] ; под редакцией К. Е. Самуйлова, И. А. Шалимова, Д. С. Кулябова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 464 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17315-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/536089> (дата обращения: 15.02.2024).

2. Коргова, М. А. Кадровый менеджмент : учебное пособие для вузов / М. А. Коргова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 206 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18178-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/534478> (дата обращения: 15.02.2024).

3. Кадровая политика и кадровый аудит организации : учебник для вузов / Л. В. Фотина [и др.] ; под общей редакцией Л. В. Фотиной. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 478 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14732-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/543981> (дата обращения: 15.02.2024).

4. Консультирование и коучинг персонала в организации : учебник и практикум для вузов / Н. В. Антонова [и др.] ; под редакцией Н. В. Антоновой, Н. Л. Ивановой. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 370 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8176-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/536058> (дата обращения: 15.02.2024).

5. Нетесова, О. Ю. Информационные системы и технологии в экономике : учебное пособие для вузов / О. Ю. Нетесова. — 4-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 178 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15926-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/538283> (дата обращения: 15.02.2024).

6. Одинцов, Б. Е. Информационные системы управления эффективностью бизнеса : учебник и практикум для вузов / Б. Е. Одинцов. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 206 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01052-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511508> (дата обращения: 15.02.2024).

6.3 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. Росстат России [Электронный ресурс]. — URL: <http://www.gks.ru/>

2. Консультант-Плюс [Электронный ресурс]. — URL: <http://www.consultant.ru>

3. Российская государственная библиотека: [Электронный ресурс]. — URL: www.rsl.ru

4. Научная электронная библиотека [Электронный ресурс]. — URL: www.elibrary.ru

5. Научная электронная библиотека «КиберЛенинка» [Электронный ресурс]. – URL: <http://cyberleninka.ru/>

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Методические рекомендации по подготовке к практическим занятиям.
2. Методические рекомендации по организации самостоятельной работы по дисциплинам.

8. ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Лицензионное программное обеспечение:

Microsoft Windows

Microsoft Office

Kaspersky Endpoint Security

Информационные справочные системы:

Система ГАРАНТ

Система «КонсультантПлюс»

Профессиональные базы данных

fgosvo.ru – Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования

pravo.gov.ru - Официальный интернет-портал правовой информации

www.edu.ru – Федеральный портал Российское образование

Свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства

ОМС Плеер (для воспроизведения Электронных Учебных Модулей)

7-zip

Google Chrome

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- учебные аудитории для проведения учебных занятий, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения: учебной мебелью, доской, демонстрационным оборудованием, персональными компьютерами, проектором;
- помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде.