

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный гуманитарный университет»
(ФГБОУ ВО «РГГУ»)

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, УПРАВЛЕНИЯ И ПРАВА ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛЕНИЯ

Кафедра организационного развития

HR- АНАЛИТИКА В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Направление подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»

Направленность: «Кадровый консалтинг и коучинг»

Уровень образования – магистратура

Формы обучения: очная, очно-заочная, заочная

РПД адаптирована для лиц
с ограниченными возможностями
здоровья и инвалидов

Москва 2022

HR- аналитика в управлении персоналом
Рабочая программа дисциплины

Составитель:

к.э.н., доцент С.В.Назайкинский

Ответственный редактор:

д.э.н., проф. Н.И.Архипова

УТВЕРЖДЕНО

Протокол заседания
кафедры
организационного
развития

№ 9 от 06.04.2022

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Пояснительная записка	4
1.1 Цель и задачи дисциплины	4
1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций	4
1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы	5
2..Структура дисциплины	5
3. Содержание дисциплины	8
4. Образовательные технологии	10
5. Оценка планируемых результатов обучения	12
5.1. Система оценивания	12
5.2.Критерии выставления оценок	13
5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине	15
6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	17
6.1. Список источников и литературы	17
6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»	17
7.Материально-техническое обеспечение дисциплины	18
8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов	18
9. Методические материалы	19
9.1. Планы практических (семинарских, лабораторных) занятий	19
9.2. Методические рекомендации по подготовке письменных работ	-
9.3. Иные материалы	-
Приложения	
Приложение 1. Аннотация дисциплины	24
Приложение 2. Лист изменений	26

1. Пояснительная записка

1.1. Цель и задачи дисциплины

Цель дисциплины:

Формирование у обучающихся компетенций в области HR –аналитики в системе управления персоналом

Задачи дисциплины:

- ознакомиться с элементами системы HR –аналитики;
- изучить методы диагностики и мониторинга управления персоналом в организации с использованием HR –аналитики;
- получение знаний не только теоретического и прикладного характера, но и формирование определенных умений, навыков относительно HR –аналитики системы управления персоналом;
- получение умений использовать информацию, полученную в процессе HR –аналитики, для разработки стратегических решений по управлению персоналом.

1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Компетенция	Индикаторы компетенций	Результаты обучения
ПК-4. Способен разработать и реализовать стратегическое управление персоналом организации	ПК-4.1. Демонстрирует способность разработать систему стратегического управления персоналом в организации	Знать: - методы сбора информации и анализа используемые в процессе HR –аналитики для разработки стратегических решений по управлению персоналом в организации, Уметь: - применять информацию, полученную в ходе HR –аналитики для разработки системы стратегического управления персоналом в организации Владеть: - навыками сбора информации и анализа для разработки стратегических решений по управлению персоналом в организации.
ПК-5 Способен разработать, организовать и администрировать	ПК-5.1 Демонстрирует способность разработать систему консалтинга и коучинга в сфере	Знать: - методы разработки системы консалтинга и коучинга в сфере управления персоналом,

систему консалтинга и коучинга в сфере управления персоналом	управления персоналом	Уметь: - разработать систему консалтинга и коучинга в сфере управления персоналом Владеть: - навыками разработки системы консалтинга и коучинга в сфере управления персоналом
	ПК-5.2 Демонстрирует способность организовать систему консалтинга и коучинга в сфере управления персоналом	Знать: - методы организации системы консалтинга и коучинга в сфере управления персоналом, Уметь: - организовать систему консалтинга и коучинга в сфере управления персоналом Владеть: - навыками организации системы консалтинга и коучинга в сфере управления персоналом

1.3. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы

Дисциплина «HR – аналитика в управлении персоналом» является дисциплиной по выбору части, формируемой участниками образовательных отношений, блока дисциплин учебного плана по направлению 38.04.03 – «Управление персоналом», направленность «Кадровый консалтинг и коучинг».

Для освоения дисциплины необходимы компетенции, сформированные в ходе изучения следующих дисциплин: Современные проблемы управления персоналом, Современные технологии управления персоналом и др.

В результате освоения дисциплины формируются знания и умения, необходимые для преддипломной практики и защиты выпускной квалификационной работы.

2. Структура дисциплины

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 академических часа (ов).

Структура дисциплины для очной формы обучения

Объем дисциплины в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Семестр	Тип учебных занятий	Количество часов
3	Лекции	10
3	Семинары	20
Всего:		30

Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 78 академических часа(ов).

Структура дисциплины для очно-заочной формы обучения

Объем дисциплины в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Семестр	Тип учебных занятий	Количество часов
4	Лекции	8
4	Семинары	16
Всего:		24

Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 84 академических часа(ов).

Структура дисциплины для заочной формы обучения

Объем дисциплины в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Семестр	Тип учебных занятий	Количество часов
4	Лекции	4
4	Семинары	4
5	Семинары	4
Всего:		12

Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 96 академических часа(ов).

3. Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание
1	Роль и место HR – аналитики в управлении персоналом	HR-аналитика: понятие и сущность Цели и задачи HR-аналитики в системе управления талантами. Принципы HR-аналитики. Отличие аналитики от статистики, подход data-driven Этапы развития HR-аналитики в организации Чек-лист «Зрелость HR-аналитики в компании» Этапы работы с HR-аналитикой Портрет профессии «HR-аналитик»

2	Виды HR – аналитики	<p>Формы HR – аналитики: мониторинговая аналитика, исследования, аналитика в моделировании HR – процессов, аналитика процессов управления талантами.</p> <p>Виды HR – аналитики: описательная, поисковая, предиктивная.</p> <p>Описательная аналитика. Базовые понятия: шкала, выборка, распределение, вероятность, репрезентативность.</p> <p>Описательная статистика. Бенчмаркинг, Компонентный анализ.</p> <p>Поисковая аналитика. Базовые понятия: сигнал, шум, гипотеза, изоляция эффекта.</p> <p>Корреляция. Поиск различий между группами.</p> <p>Контрольные карты. A/B тестирование. Методы изоляции эффекта. Другие методы поисковой аналитики и область их применения.</p> <p>Предиктивная аналитика. Базовые понятия: прогноз, модель, точность модели, переобученность модели.</p> <p>Работа с линейными трендами. Работа с вероятностью,</p>
---	---------------------	--

		<p>деревья решений. Имитационное моделирование и сценарный анализ.</p> <p>Создание и использование других типов моделей</p>
3	HR-метрики в управлении персоналом	<p>KPI, метрики и данные: понятия, сущность.</p> <p>Типы метрик, модели группировки метрик.</p> <p>Нормативные значения для HR-метрик.</p> <p>Пирамида "потребностей" HR-метрик по уровням.</p> <p>HR- метрики кадрового потенциала организации:</p> <p>структура персонала по категориям, доля административного персонала в общей численности работников, число производственных работников на одного непроизводственного или административного сотрудника; возрастная структура персонала; образовательная структура персонала; половая структура персонала; структура персонала по стажу; коэффициент текучести персонала по категориям и по стажу работы в компании; индекс стабильности персонала; коэффициент внутренней мобильности; показатель абсентеизма.</p> <p>HR- метрики процесса подбора и отбора персонала: время закрытия вакансии; стоимость найма одного сотрудника; количество увольнений за первый год работы, текучесть за первый год, текучесть за первый месяц, удовлетворенность кандидата работой, коэффициент отбора, уровень принятия предложения, уровень заполнения заявок, коэффициент конверсии.</p> <p>HR- метрики процесса развития талантов: расходы на обучение одного сотрудника, эффективность обучения, время продвижения, темпы продвижения</p> <p>HR- метрики процесса увольнения талантов.</p> <p>HR- метрики эффективности управления талантами: выручка на одного сотрудника, прибыль на одного сотрудника, затраты на оплату труда (процент от выручки, процент от общих расходов).</p> <p>Взаимосвязи HR-метрик между собой.</p> <p>Каталог типовых HR-метрик.</p>
4	Инструменты HR – аналитики	<p>Компьютерные инструменты и платформы HR-аналитики.</p> <p>Встроенная аналитика в автоматизированных HR-системах (SAP, Oracle, 1С и др.)</p> <p>MS Excel и Power BI как инструменты анализа и визуализации данных.</p> <p>Применение языков R и Python в аналитике данных.</p> <p>Аналитические платформы (Tableau, Power BI и др.)</p> <p>Самописный Dashbord/Конструктор отчетов.</p>

		Мобильные и облачные сервисы управления талантами
5	HR отчетность	Типология HR отчетов: оперативные, аналитические, стратегические. Целевая аудитория отчетов (внутренняя, внешняя). Дашборды. Работа со сводными таблицами. Требования к формату исходных данных. Использование BI-системы для создания HR-отчёта. Визуализация отчетности (графическое моделирование, взаимосвязи).
6	Перспективы применения HR-аналитики в условиях цифровой трансформации управления	Моделирование HR-бизнес-процессов управления персоналом в организации на основе HR-аналитики. Разработка показателей эффективности работы с персоналом для топ-менеджеров; для линейных руководителей; для HR-подразделения. Использование искусственного интеллекта (AI), больших данных (Big Data) и нейронных сетей в HR-аналитике. Составление прогнозов, гипотез, трендов управления персоналом с помощью HR-данных. Принятие решений в области управления персоналом в режиме реального времени.

4. Образовательные технологии

Образовательные технологии, используемые в процессе обучения, направлены на реализацию компетентностного подхода и основываются на принципе профессиональной направленности обучения. Лекции и семинарские занятия сопровождаются презентацией, практическими заданиями, тестами, отражающими основные положения излагаемого материала и содержащей необходимые для изучения практические примеры.

В процессе обучения используется как традиционная лекционная и семинарская практика, так и активные и интерактивные формы проведения занятий. Сообщения студентов на семинарском занятии предполагают презентацию докладов.

Активно используется метод электронного тестирования.

Самостоятельная работа студентов направлена на закрепление полученных навыков и для приобретения новых теоретических и фактических знаний, выполняется в читальном зале библиотеки и в домашних условиях, подкрепляется учебно-методическим и информационным обеспечением (учебники, учебно-методические пособия, конспекты лекций).

В период временного приостановления посещения обучающимися помещений и территории РГГУ для организации учебного процесса с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий могут быть использованы следующие образовательные технологии:

- видео-лекции;
- онлайн-лекции в режиме реального времени;
- электронные учебники, учебные пособия, научные издания в электронном виде и доступ к иным электронным образовательным ресурсам;
- системы для электронного тестирования;

– консультации с использованием телекоммуникационных средств.

5. Оценка планируемых результатов обучения

5.1. Система оценивания

Форма контроля	Макс. количество баллов	
	За одну работу	Всего
<i>Текущий контроль:</i>		
<i>- участие в дискуссии на семинаре(6 занятий)</i>	<i>5 баллов</i>	<i>30 баллов</i>
<i>-выполнение практического задания (6 тем)</i>	<i>5 баллов</i>	<i>30 баллов</i>
<i>Всего:</i>		<i>60 баллов</i>
<i>Промежуточная аттестация (зачет)</i>		<i>40 баллов</i>
<i>Итого за дисциплину</i>		<i>100 баллов</i>

Полученный совокупный результат (максимум 100 баллов) конвертируется в традиционную шкалу оценок и в шкалу оценок Европейской системы переноса и накопления кредитов (European Credit Transfer System; далее – ECTS) в соответствии с таблицей:

100-балльная шкала	Традиционная шкала		Шкала ECTS
<i>95 – 100</i>	<i>отлично</i>	<i>зачтено</i>	<i>A</i>
<i>83 – 94</i>			<i>B</i>
<i>68 – 82</i>	<i>C</i>		
<i>56 – 67</i>	<i>удовлетворительно</i>		<i>D</i>
<i>50 – 55</i>			<i>E</i>
<i>20 – 49</i>	<i>неудовлетворительно</i>	<i>не зачтено</i>	<i>FX</i>
<i>0 – 19</i>			<i>F</i>

5.2.Критерии выставления оценки по дисциплине

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
100-83/ А,В	«отлично»	<p>Выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил теоретический и практический материал, может продемонстрировать это на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. Обучающийся исчерпывающе и логически стройно излагает учебный материал, умеет увязывать теорию с практикой, справляется с решением задач профессиональной направленности высокого уровня сложности, правильно обосновывает принятые решения.</p> <p>Свободно ориентируется в нормативных правовых актах, учебной и профессиональной литературе. Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «высокий».</p>
82-68/ С	«хорошо»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает теоретический и практический материал, грамотно и по существу излагает его на занятиях и в ходе промежуточной аттестации, не допуская существенных неточностей.</p> <p>Обучающийся правильно применяет теоретические положения при решении практических задач профессиональной направленности разного уровня сложности, владеет необходимыми для этого навыками и приёмами.</p> <p>Достаточно хорошо ориентируется в нормативных правовых актах, учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «хороший».</p>
67-50/ D,E	«удовлетворитель- но»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает отдельные ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся испытывает определённые затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач</p>

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
		<p>профессиональной направленности стандартного уровня сложности, владеет необходимыми для этого базовыми навыками и приёмами. Демонстрирует достаточный уровень знания нормативных правовых актов, учебной литературы по дисциплине. Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «достаточный».</p>
49-0/ F,FX	«неудовлетворительно»	<p>Выставляется обучающемуся, если он не знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. Обучающийся испытывает серьёзные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приёмами. Демонстрирует фрагментарные знания нормативных правовых актов, учебной литературы по дисциплине. Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции на уровне «достаточный», закреплённые за дисциплиной, не сформированы.</p>

5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Примеры практических заданий

Практическое задание 1

Заполнить чек-лист «Зрелость HR-аналитики в компании» для конкретной организации (по заданию преподавателя)

Практическое задание 2

Провести анализ репрезентативности выборки на основании стандартного отклонения и доверительного интервала

Провести анализ управления персоналом в конкретной организации (по заданию

преподавателя) на основе результатов внешнего исследования (HR-бенчмаркинг)

Практическое задание 3

Провести аудит управления персоналом в конкретной организации (по заданию преподавателя) с помощью каталога типовых HR-метрик

Практическое задание 4

Разработать дашборд по воронке подбора персонала конкретной организации (по заданию преподавателя) в MS Excel

Практическое задание 5

Создать резюме годового отчета по персоналу конкретной организации (по заданию преподавателя)

Провести графический анализ данных о заработной плате конкретной организации (по заданию преподавателя) с целью визуализации результатов (гистограммы, диаграммы: столбиковая, круговая, Парето, «стебель и листья», рассеяния; линейные графики)

Практическое задание 6

Составить прогноз управления персоналом в конкретной организации (по заданию преподавателя) с помощью HR-данных.

Контрольные вопросы по курсу

1. HR-аналитика: понятие и сущность
2. Цели и задачи HR-аналитики в системе управления персоналом.
3. Принципы HR-аналитики.
4. Этапы развития HR-аналитики в организации
5. Этапы работы с HR-аналитикой
6. Формы HR – аналитики: классификация, общая характеристика
7. Виды HR – аналитики: классификация, общая характеристика
8. Описательная аналитика: базовые понятия и методы.
9. Бенчмаркинг: понятие, сущность, область применения в HR-аналитике.
10. Компонентный анализ: понятие, сущность, область применения в HR-аналитике.
11. Поисковая аналитика: базовые понятия и методы.
12. Корреляция: понятие, сущность, область применения в HR-аналитике.
13. Поиск различий между группами: понятие, сущность, область применения в HR-аналитике.
14. Контрольные карты : понятие, сущность, область применения в HR-аналитике.
15. А/В тестирование: понятие, сущность, область применения в HR-аналитике.
16. Методы изоляции эффекта: классификация, общая характеристика.
17. Предиктивная аналитика: базовые понятия, методы.
18. Имитационное моделирование: понятие, сущность, область применения в HR-аналитике.
19. Сценарный анализ: понятие, сущность, область применения в HR-аналитике.
20. Типы метрик: классификация
21. Модели группировки метрик.

22. Нормативные значения для HR-метрик.
23. Пирамида "потребностей" HR-метрик по уровням.
24. HR- метрики кадрового потенциала организации: классификация , характеристика, формулы для расчета.
24. HR- метрики процесса подбора и отбора персонала: классификация , характеристика, формулы для расчета.
25. HR- метрики процесса развития персонала: классификация , характеристика, формулы для расчета.
26. HR- метрики эффективности управления персоналом: классификация , характеристика, формулы для расчета.
27. Каталог типовых HR-метрик.
28. Компьютерные инструменты и платформы HR-аналитики.
29. MS Excel и Power BI как инструменты анализа и визуализации данных.
30. Применение языков R и Python в аналитике данных.
31. Мобильные и облачные сервисы управления персоналом
32. Типология HR отчетов.
33. Дашборд: понятие, назначение, порядок разработки.
34. Использование BI-системы для создания HR-отчёта.
35. Визуализация отчетности: формы, методы.
36. Моделирование HR-бизнес-процессов управления персоналом в организации на основе HR-аналитики.
37. Разработка показателей эффективности работы с персоналом для топ-менеджеров; для линейных руководителей; для HR-подразделения.
38. Использование искусственного интеллекта (AI), больших данных (Big Data) и нейронных сетей в HR-аналитике.
39. Составление прогнозов, гипотез, трендов управления персоналом с помощью HR-данных.
40. Принятие решений в области управления персоналом в режиме реального времени.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1. Список источников и литературы

Источники

Основные источники

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. (с последующими изменениями)

Основная литература

1. Гобарева, Я. Л. Бизнес-аналитика средствами Excel : учеб. пособие / Я.Л. Гобарева, О.Ю. Городецкая, А.В. Золотарюк. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Вузовский учебник : ИНФРА-М, 2018. — 350 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс; Режим доступа: <https://new.znaniium.com>]. - ISBN 978-5-9558-0560-3. - Текст : электронный. - URL: <https://znaniium.com/catalog/product/854421>

Дополнительная литература

2. Еременко, К. Работа с данными в любой сфере: как выйти на новый уровень, используя аналитику / Кирилл Еременко ; пер. с англ. - Москва : Альпина Паблицер, 2019. - 303 с. - ISBN 978-5-96142-652-6. - Текст : электронный. - URL:

<https://znanium.com/catalog/product/1078503>

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Национальная электронная библиотека (НЭБ) www.rusneb.ru
ELibrary.ru Научная электронная библиотека www.elibrary.ru
Электронная библиотека Grebennikon.ru www.grebennikon.ru
Cambridge University Press
ProQuest Dissertation & Theses Global
SAGE Journals
Taylor and Francis
JSTOR

6.3. Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

Доступ к профессиональным базам данных: <https://liber.rsuh.ru/ru/bases>

Информационные справочные системы:

1. Консультант Плюс
2. Гарант

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для обеспечения дисциплины используется материально-техническая база образовательного учреждения: учебные аудитории, оснащённые компьютером и проектором для демонстрации учебных материалов.

Состав программного обеспечения:

1. Windows
2. Microsoft Office
3. Kaspersky Endpoint Security
4. Adobe Creative Cloud

8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

В ходе реализации дисциплины используются следующие дополнительные методы обучения, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в зависимости от их индивидуальных особенностей:

- для слепых и слабовидящих: лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением; письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением или могут быть заменены устным ответом; обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс; для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство; возможно также использование собственных увеличивающих устройств; письменные задания оформляются увеличенным шрифтом; экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

- для глухих и слабослышащих: лекции оформляются в виде электронного документа, либо предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования; письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме; экзамен и зачёт проводятся в письменной форме на компьютере; возможно проведение в форме тестирования.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением; письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением; экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа.

Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся устанавливается с учётом их индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения предусматривается использование технических средств, необходимых в связи с индивидуальными особенностями обучающихся. Эти средства могут быть предоставлены университетом, или могут использоваться собственные технические средства.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Обеспечивается доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

- для слепых и слабовидящих: в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа, в форме аудиофайла.

- для глухих и слабослышащих: в печатной форме, в форме электронного документа.

- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в печатной форме, в форме электронного документа, в форме аудиофайла.

Учебные аудитории для всех видов контактной и самостоятельной работы, научная библиотека и иные помещения для обучения оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения:

- для слепых и слабовидящих: устройством для сканирования и чтения с камерой SARA CE; дисплеем Брайля PAC Mate 20; принтером Брайля EmBraille ViewPlus;

- для глухих и слабослышащих: автоматизированным рабочим местом для людей с нарушением слуха и слабослышащих; акустический усилитель и колонки;

- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата: передвижными, регулируемые эргономическими партами СИ-1; компьютерной техникой со специальным программным обеспечением.

9. Методические материалы

9.1. Планы семинарских занятий

Тема 1: Роль и место HR – аналитики в управлении персоналом

Вопросы для обсуждения

1. Основные цели и задачи HR-аналитики в системе управления персоналом.

1. Этапы развития HR-аналитики в организации

2. Этапы работы с HR-аналитикой

Контрольные вопросы

1. Дайте определение термина «HR-аналитика»
2. Раскройте сущность понятия «HR-аналитика»
3. Сформулируйте основную цель HR-аналитики в системе управления персоналом
4. Перечислите задачи HR-аналитики в системе управления персоналом
Охарактеризуйте основные принципы организации и функционирования HR-аналитики в системе управления персоналом
5. В чем заключается отличие HR-аналитики от статистики,
6. Раскройте сущность подхода data-driven
7. Перечислите основные этапы развития HR-аналитики в организации
8. В чем заключается основная цель проведения бенчмаркинга?
9. Что такое инсайт?

10. Какие разделы включает чек-лист «Зрелость HR-аналитики в компании»
11. Охарактеризуйте основные этапы работы с HR-аналитикой
12. Какие компетенции необходимы HR-аналитику

Тема 2 : Формы и виды HR – аналитики

Вопросы для обсуждения

1. Описательная аналитика: задачи, методы, область применения в сфере управления персоналом
2. Поискковая аналитика: задачи, методы, область применения в сфере управления персоналом
3. Предиктивная аналитика: задачи, методы, область применения в сфере управления персоналом

Контрольные вопросы

1. Перечислите основные формы HR – аналитики
2. Что такое описательная аналитика?
3. Сформулируйте основные задачи описательной аналитики в сфере управления персоналом
4. Охарактеризуйте основные методы описательной аналитики в сфере управления персоналом
5. Как определяют размер выборки в описательной аналитике?
6. Что такое репрезентативность?
7. В чем заключается сущность описательной статистики?
8. Охарактеризуйте роль бенчмаркинга в управлении персоналом?
9. Какие задачи могут быть решены с помощью компонентного анализа?
10. Сформулируйте основные задачи поисковой аналитики.
11. Охарактеризуйте основные методы поисковой аналитики в сфере управления персоналом.
12. Что такое изоляция эффекта?
13. Охарактеризуйте методы изоляции эффекта.
14. В чем заключается сущность предиктивной аналитики?
15. Что такое имитационное моделирование и сценарный анализ?

Тема 3: HR-метрики в управлении персоналом

Вопросы для обсуждения

1. HR-метрики: типы, общая характеристика
2. Пирамида "потребностей" HR-метрик по уровням.
3. HR- метрики управления талантами в организации
4. Каталог типовых HR-метрик.

Контрольные вопросы

1. Дайте определение понятия «HR-метрики».
2. Какие типы HR-метрик применяются в управлении персоналом?
3. Какие существуют модели группировки HR-метрик?
4. Что такое «нормативное значения для HR-метрик»?
5. Перечислите уровни пирамиды "потребностей" HR-метрик.
6. Какие существуют HR- метрики кадрового потенциала организации?
7. Охарактеризуйте HR- метрики кадрового потенциала организации , приведите формулы для их расчета.
8. Какие существуют HR- метрики процесса подбора и отбора персонала?
9. Охарактеризуйте HR- метрики процесса подбора и отбора персонала , приведите формулы для их расчета.
10. Какие существуют HR- метрики процесса развития персонала?
11. Охарактеризуйте HR- метрики процесса развития персонала, приведите формулы для их расчета.
12. Какие существуют HR- метрики эффективности управления персоналом?
13. Охарактеризуйте HR- метрики эффективности управления персоналом, приведите формулы для их расчета.
14. Назначение и область применения каталога типовых HR-метрик.
15. Охарактеризуйте взаимосвязи HR-метрик между собой.

Тема 4: Инструменты HR – аналитики

Вопросы для обсуждения

- 1.Компьютерные инструменты и платформы HR-аналитики
- 2.MS Excel и Power BI как инструменты анализа и визуализации данных
- 3.Мобильные и облачные сервисы управления персоналом

Контрольные вопросы

- 1.Охарактеризуйте основные компьютерные инструменты HR-аналитики.
2. Охарактеризуйте основные платформы HR-аналитики.
3. Какие задачи анализа данных в области управления персоналом могут быть решены с использованием MS Excel?
4. Какие виды визуализации данных в области управления персоналом могут быть осуществлены с использованием MS Excel?
5. Какие задачи анализа данных в области управления персоналом могут быть решены с использованием Power BI?
4. Какие виды визуализации данных в области управления персоналом могут быть осуществлены с использованием Power BI ?
5. Охарактеризуйте мобильные сервисы управления персоналом, которые могут быть использованы в HR-аналитике.
6. Охарактеризуйте облачные сервисы управления персоналом которые могут быть использованы в HR-аналитике.

Тема 5: HR отчетность

Вопросы для обсуждения

1. Типология HR отчетов в HR-аналитике.
2. Использование BI-системы для создания HR-отчёта.
3. Визуализация отчетности в HR-аналитике.

Контрольные вопросы

1. Какие типы отчетов могут быть созданы в процессе HR-аналитики?
2. Какова цель создания оперативных отчетов в HR-аналитике?
3. Перечислите задачи оперативных отчетов в HR-аналитике.
4. Охарактеризуйте содержание оперативных отчетов в HR-аналитике.
5. Какова цель создания аналитических отчетов в HR-аналитике?
6. Перечислите задачи аналитических отчетов в HR-аналитике.
7. Охарактеризуйте содержание аналитических отчетов в HR-аналитике.
8. Какова цель создания стратегических отчетов в HR-аналитике?
9. Перечислите задачи стратегических отчетов в HR-аналитике.
10. Охарактеризуйте содержание стратегических отчетов в HR-аналитике.
11. Кто является целевой аудиторией отчетов в HR-аналитике?
12. Охарактеризуйте внутреннюю целевую аудиторию отчетов в HR-аналитике.
13. Охарактеризуйте внешнюю целевую аудиторию отчетов в HR-аналитике
14. Что такое дашборд?
15. Какие требования предъявляются к формату исходных данных ?

Тема 6: Перспективы применения HR-аналитики в условиях цифровой трансформации управления

Вопросы для обсуждения

1. Моделирование HR-бизнес-процессов управления персоналом в организации на основе HR-аналитики.
2. Использование цифровых инструментов (AI, Big Data, нейронных сетей) в HR-аналитике управления персоналом
3. Особенности принятия решений в области управления персоналом в режиме реального времени на основе данных HR-аналитики

Контрольные вопросы

1. Перечислите принципы моделирования HR-бизнес-процессов управления персоналом в организации на основе HR-аналитики.
2. Охарактеризуйте стадии моделирования HR-бизнес-процессов управления персоналом в организации на основе HR-аналитики
3. Какие показатели эффективности работы с персоналом для топ-менеджеров применяются в HR-аналитике?
4. Какие показатели эффективности работы с персоналом для линейных руководителей

применяются в HR-аналитике?

5. Какие показатели эффективности работы с персоналом для HR-подразделения применяются в HR-аналитике?

6. В чем заключаются преимущества использования искусственного интеллекта (AI) в HR-аналитике персонала?

7. В чем заключаются преимущества использования больших данных (Big Data) в HR-аналитике персонала?

8. В чем заключаются преимущества использования нейронных сетей в HR-аналитике персонала?

9. Охарактеризуйте возможности HR-аналитики для разработки прогнозов управления персоналом в организации.

10. Охарактеризуйте возможности HR-аналитики для выявления трендов управления персоналом в организации

11. В чем заключаются особенности принятия решений в области управления персоналом в режиме реального времени на основе данных HR-аналитики .

АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина «HR –аналитика в управлении персоналом» является дисциплиной по выбору части, формируемой участниками образовательных отношений, блока дисциплин учебного плана по направлению 38.04.03 – «Управление персоналом», направленность «Кадровый консалтинг и коучинг».

Цель дисциплины:

Формирование у обучающихся компетенций в области HR –аналитики в системе управления персоналом

Задачи дисциплины:

- ознакомиться с элементами системы HR –аналитики;
- изучить методы диагностики и мониторинга управления персоналом в организации с использованием HR –аналитики;
- получение знаний не только теоретического и прикладного характера, но и формирование определенных умений, навыков относительно HR –аналитики системы управления персоналом;
- получение умений использовать информацию, полученную в процессе HR –аналитики, для разработки стратегических решений по управлению персоналом.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:

ПК-4. Способен разработать и реализовать стратегическое управления персоналом организации.

Индикатор компетенции:

ПК-4.1. Демонстрирует способность разработать систему стратегического управления персоналом в организации.

ПК-5 Способен разработать, организовать и администрировать систему консалтинга и коучинга в сфере управления персоналом.

Индикаторы компетенции:

ПК-5.1 Демонстрирует способность разработать систему консалтинга и коучинга в сфере управления персоналом.

ПК-5.2 Демонстрирует способность организовать систему консалтинга и коучинга в сфере управления персоналом.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- методы сбора информации и анализа используемые в процессе HR –аналитики для разработки стратегических решений по управлению персоналом в организации,
- методы разработки системы консалтинга и коучинга в сфере управления персоналом,
- методы организации системы консалтинга и коучинга в сфере управления персоналом,

Уметь:

- применять информацию, полученную в ходе HR –аналитики для разработки системы стратегического управления персоналом в организации,
- разработать систему консалтинга и коучинга в сфере управления персоналом

- организовать систему консалтинга и коучинга в сфере управления персоналом

Владеть:

- навыками сбора информации и анализа для разработки стратегических решений по управлению персоналом в организации.

- навыками разработки системы консалтинга и коучинга в сфере управления персоналом

- навыками организации системы консалтинга и коучинга в сфере управления персоналом

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 114 часов.

ЛИСТ ИЗМЕНЕНИЙ

№	Текст актуализации или прилагаемый к РПД документ, содержащий изменения	Дата	№ протокола