

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования

**«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГАОУ ВО «РГГУ»)**

ИНСТИТУТ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ НАУК
ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛЕНИЯ
Кафедра управления персоналом

ОСНОВЫ КАДРОВОЙ АНАЛИТИКИ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

38.03.03 Управление персоналом

Код и наименование направления подготовки/специальности

Управление персоналом организации

Наименование направленности (профиля)/ специализации

Уровень высшего образования: *Бакалавриат*

Форма обучения: *очная, очно-заочная,*

РПД адаптирована для лиц
с ограниченными возможностями
здоровья и инвалидов

Москва 2026

Основы кадровой аналитики

Рабочая программа дисциплины

Составитель:

д.э.н., проф. Ильина И.Ю.

УТВЕРЖДЕНО

Протокол заседания кафедры
управления персоналом

№ 6 от 04.12.2025

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.....	5
4. Образовательные технологии.....	6
5. Оценка планируемых результатов обучения.....	6
5.1. Система оценивания.....	6
5.2.Критерии выставления оценок.....	7
5.3.Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.....	8
6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины.....	10
6.1. Список источников и литературы.....	10
6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».....	10
6.3 Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы.....	10
7. Материально-техническое обеспечение дисциплины.....	11
8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов.....	11
9. Методические материалы.....	13
9.1. Планы семинарских занятий.....	13
Приложение 1. Аннотация рабочей программы дисциплины	14

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.1. Цель и задачи дисциплины

Цель дисциплины: подготовить специалиста, владеющего современными профессиональными знаниями и навыками в сфере кадровой аналитики.

Задачи дисциплины:

- сформировать у студентов представление о современных подходах к HR-аналитике;
- раскрыть возможности использования инструментов кадровой аналитики в сфере управления;
- сформировать у студентов навыки организации и проведения аналитических исследований в кадровой сфере.

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

Дисциплина направлена на формирование следующих *компетенций*:

УК-2.1 Анализирует имеющиеся ресурсы и ограничения, оценивает и выбирает оптимальные способы решения поставленных задач

ПК-1.1 Осуществляет сбор информации о потребностях организации в персонале

ПК-1.2 Анализирует рынок труда

В результате освоения дисциплины обучающийся должен демонстрировать *результаты образования*, представленные в таб.1

Таблица 1

Результаты обучения дисциплине Основы кадровой аналитики

Компетенция (код и наименование)	Индикаторы компетенций (код и наименование)	Результаты обучения
УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.1 Анализирует имеющиеся ресурсы и ограничения, оценивает и выбирает оптимальные способы решения поставленных задач	Знать: современные подходы к анализу имеющихся ресурсов и ограничений Уметь: использовать методы решения поставленных задач с учетом имеющихся ресурсов и ограничений Владеть: навыками анализа имеющихся ресурсов и ограничений и выбора способов решения поставленных задач
ПК-1 Способен организовывать деятельность по обеспечению организации управления персоналом	ПК-1.1 Осуществляет сбор информации о потребностях организации в персонале	Знать: современные технологии сбора информации о потребностях организации в персонале Уметь: использовать методы сбора

		информации о потребностях организации в персонале Владеть: навыками работы по сбору информации о потребностях организации в персонале
	ПК-1.2 Анализирует рынок труда	Знать: современные подходы к анализу рынка труда Уметь: использовать методы анализа рынка труда Владеть: навыками работы по анализу информации о рынке труда

1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Основы кадровой аналитики» относится к элективным дисциплинам части, формируемой участниками образовательных отношений блока дисциплин учебного плана

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
8	Лекции	18
8	Семинары/лабораторные работы	24
Всего:		42

Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 66 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
9	Лекции	8
9	Семинары/лабораторные работы	16
Всего:		24

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

3. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание
1	HR-аналитика в управлении персоналом	Сущность и основные характеристики HR-аналитики Использование инструментов HR-аналитики в организации Особенности HR-аналитики в управлении талантами
2	Современные подходы к оценке удовлетворенности трудом персонала	Сущность и значение оценки удовлетворенности трудом Удовлетворенность трудом персонала как объект исследования Технологии оценки удовлетворенности трудом персонала
3	Мониторинг заработных плат	Обзор заработных плат как вид аналитического исследования Методика проведения мониторинга заработных плат Результаты мониторинга заработных плат и кадровая политика

4. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Для проведения учебных занятий по дисциплине используются различные образовательные технологии. Для организации учебного процесса может быть использовано электронное обучение и (или) дистанционные образовательные технологии.

5. ОЦЕНКА ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ

5.1. Система оценивания

В процессе изучения дисциплины проводится рейтинговый контроль знаний студентов в соответствии с Положением РГГУ о его проведении. Он предполагает учет результатов написания тестов и докладов на практических занятиях, результатов самостоятельной работы по выполнению практических заданий, а также степени участия студентов в дискуссиях, при обсуждении проблемных вопросов и работ на практических занятиях.

Критерии, используемые при проведении рейтингового контроля для студентов, изучающих дисциплину «*Основы кадровой аналитики*», сроки и оценка работ представлены в таблице:

Форма контроля	Макс. количество баллов	
	За одну работу	Всего
Текущий контроль:		
- <i>опрос</i>	2 балла	10 баллов
- <i>практическое задание 1</i>	10 баллов	10 баллов

- практическое задание 2	10 баллов	10 баллов
- практическое задание 3 (доклад-презентация)	15 баллов	15 баллов
- практическое задание 4 (анализ кейсов)	15 баллов	15 баллов
Промежуточная аттестация (устный ответ на 2 вопроса)		40 баллов
Итого за семестр (дисциплину) зачёт		100 баллов

Оценка «зачтено» выставляется обучающемуся, набравшему не менее 50 баллов в результате суммирования баллов, полученных при текущем контроле и промежуточной аттестации. 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
95 – 100	отлично	зачтено	A
83 – 94			B
68 – 82	хорошо		C
56 – 67	удовлетворительно		D
50 – 55			E
20 – 49	неудовлетворительно	не зачтено	FX
0 – 19			F

5.2. Критерии выставления оценок

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
100–83/ А, В	«отлично»/ «зачтено (отлично)»/ «зачтено»	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. Свободно ориентируется в учебной и профессиональной литературе. Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «высокий».
82–68/ С	«хорошо»/ «зачтено (хорошо)»/	Выставляется обучающемуся, если он знает теоретический и практический материал, грамотно и по существу излагает его на занятиях и в ходе

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
	«зачтено»	<p>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 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	«удовлетворительно»/ «зачтено (удовлетворительно)»/ «зачтено»	<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 профессиональной направленности стандартного уровня сложности, владеет необходимыми для этого базовыми навыками и приёмами.</p> <p>Демонстрирует достаточный уровень знания учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «достаточный».</p>
49–0/ F, FX	«неудовлетворительно»/ не зачтено	<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.</p> <p>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.</p> <p>Демонстрирует фрагментарные знания учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции на уровне «достаточный», закреплённые за дисциплиной, не сформированы.</p>

5.3. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

В течение преподавания курса «Основы кадровой аналитики» используются такие формы текущей аттестации студентов, как оценка дискуссии на семинаре, выполнение практических заданий (кейс-заданий), подготовка докладов-презентаций. По итогам обучения проводится зачет.

Примеры практических заданий (кейс-заданий)

hh Статистика: сервис открытой аналитики рынка труда <https://stats.hh.ru/>

1. Выберите конкретный город или регион
2. Выберите для анализа 2 конкретных профессиональных области в данном регионе: профобласть 1 - для которой характерен острый дефицит соискателей (или дефицит соискателей)
профобласть 2 - для которой характерен крайне высокий уровень конкуренции соискателей за рабочие места (или высокий уровень конкуренции)
3. Проанализируйте динамику вакансий в двух профобластях к предыдущему году - представить скрины диаграмм, выявить тенденции
4. Проанализируйте динамику резюме в двух профобластях к предыдущему году – представить скрины диаграмм, выявить тенденции
5. Покажите динамику hh.индекса в двух профобластях в прошлом году и в настоящий период.

	Значение hh.индекса в настоящий момент	Значение hh.индекса год назад
Профобласть 1		
Профобласть 2		

6. Оцените ситуацию в двух рассматриваемых профобластях в конкретном регионе, сделайте выводы.

Примерные темы докладов-презентаций

Оценка уровня удовлетворенности трудом персонала организации (организация – по выбору студента).

Рекомендуемая структура:

1. Общая характеристика компании.
2. Качественные и структурные характеристики персонала; показатели, отражающие уровень удовлетворенности трудом.
3. Факторы внешней среды, которые оказывают влияние на удовлетворенность трудом персонала организации (макроэкономическая ситуация, отраслевая специфика, спрос и предложение на рынке труда и т.д.)
4. Использование методики eNPS для оценки удовлетворенности трудом персонала (2 вопроса).
5. Разработка оригинальной анкеты (5-7 вопросов с учетом специфики организации), проведение опроса.
6. Выводы и предложения по повышению удовлетворенности трудом персонала

Примерные вопросы для промежуточной аттестации (зачет)

1. Сущность и задачи HR-аналитики
2. Основные HR-метрики
3. Выбор HR-метрик в кадровой аналитике

4. Источники информации для кадровой аналитики
5. Этапы внедрения HR-аналитики в организации
6. Преимущества внедрения HR-аналитики в организации
7. Актуальные проблемы внедрения HR-аналитики в организации
8. Возможности использования HR-аналитики в управлении талантами
9. Матрица управления талантами
10. Функции HR-аналитика в организации
11. Развитие кадровой аналитики на современном этапе: основные вызовы
12. Значение оценки удовлетворенности трудом в системе кадровой аналитики
13. Удовлетворенность трудом персонала как объект исследования
14. Технологии оценки удовлетворенности трудом персонала
15. Обзор заработных плат как вид аналитического исследования
16. Основные методы проведения мониторинга заработных плат
17. Этапы проведения обзора заработных плат
18. Основные типы обзоров заработных плат
19. Результаты мониторинга заработных плат и кадровая политика
20. Использование технологий кадровой аналитики: опыт российских и зарубежных компаний

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Список источников и литературы

Литература

Основная

1. Моргунов, Е. Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение : учебник для вузов / Е. Б. Моргунов. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 424 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-6202-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/535662>
2. Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом : учебное пособие для вузов / С. И. Самыгин, В. В. Узунов, Е. В. Карташевич, Г. И. Колесникова ; под общей редакцией Г. И. Колесниковой. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 283 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11563-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/537785>
3. Хруцкий, В. Е. Оценка персонала. Сбалансированная система показателей : учебное пособие для вузов / В. Е. Хруцкий, Р. А. Толмачев, Р. В. Хруцкий. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 203 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16777-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/538333>

Дополнительная

1. Информационные технологии в менеджменте (управлении) : учебник и практикум для вузов / Ю. Д. Романова [и др.] ; под редакцией Ю. Д. Романовой. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 467 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17037-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/535966>
2. Мизинцева, М. Ф. Оценка персонала: учебник и практикум для вузов / М. Ф. Мизинцева, А. Р. Сардарян. — Москва: Издательство Юрайт, 2022. — 378 с. —

(Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00729-9. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489113>.

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

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

8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

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

Практические (семинарские) занятия по дисциплине «Основы кадровой аналитики» для бакалавров по направлению подготовки по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (с дополнительной квалификацией в сфере экономики бизнеса), направленность «Управление персоналом и экономика бизнеса» обеспечивают преподавание в соответствии с ФГОС ВО и учебным планом ООП.

Темы практических занятий отражают последовательность изучения дисциплины в соответствии с рабочей программой и выбраны исходя из их значимости для изучения курса. Практические занятия (лабораторные работы) проводятся в компьютерном классе с использованием специальных компьютерных программ, презентационного оборудования и оснащенных выходом в Интернет. При выборе тем лабораторных работ учитываются современные тенденции развития информационного обеспечения и используются программы, входящие в пакет Microsoft Office. Для изучения курса используются операционные системы – Windows 10, Windows 8, Windows 7, Windows 2000, Windows XP. Программы: Microsoft Office PowerPoint, Windows Paint, Internet Explorer или Mozilla Firefox.

После ознакомления с описанием практической работы, студент приступает к её выполнению. В процессе работы над заданием, студент отвечает на контрольные вопросы и при необходимости, выполняет дополнительные задания преподавателя. Преподаватель проверяет и засчитывает практическое занятие после правильного выполнения всех заданий.

При выполнении практических работ студенты получают навыки постановки и решения конкретных прикладных задач, которые они смогут использовать в дальнейшей профессиональной деятельности.

Структура всех практических работ одинакова и содержит: номер работы, тему, цели, продолжительность данной работы, небольшое пояснение, задания, результаты работы, контрольные вопросы и литературу.

Выполнение всех работ является основой успешной профессиональной деятельности будущих менеджеров управления персоналом.

В ходе практического занятия бакалавр выполняет теоретические и практические задания, в ходе обсуждения которых оцениваются навыки в области профессиональной подготовки.

9.1. Планы семинаров (практических) работ

Практическое занятие № 1.

Тема 1. HR-аналитика в управлении персоналом

Цель: ознакомиться с основными направлениями использования HR-аналитики в управлении персоналом

Форма проведения: обсуждение актуальной проблематики, дискуссия

Контрольные вопросы:

1. Сущность и функции HR-аналитики
2. Задачи HR-аналитики в организации
3. Использование инструментов HR-аналитики в организации
4. Использование технологии HR-аналитики в управлении талантами

Практическое занятие № 2.

Тема 2. Современные подходы к оценке удовлетворенности трудом персонала

Цель: сформировать системные представления о современных подходах к оценке удовлетворенности трудом персонала

Форма проведения: обсуждение докладов-презентаций

Контрольные вопросы:

1. Сущность и значение оценки удовлетворенности трудом персонала
2. Задачи оценки удовлетворенности трудом персонала в организации
3. Удовлетворенность трудом персонала как объект аналитического исследования
4. Технологии оценки удовлетворенности трудом персонала и возможности их использования

Практическое занятие № 3.

Тема 3. Мониторинг заработных плат

Цель: сформировать навыки проведения мониторинга заработных плат

Форма проведения: творческая работа, анализ кейсов

Контрольные вопросы:

1. Сущность и значение мониторинга заработных плат
2. Обзор заработных плат как вид аналитического исследования
3. Виды мониторинга заработных плат
4. Методика проведения мониторинга заработных плат
5. Использование результатов мониторинга заработных плат при разработке и реализации кадровой политики организации

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Основы кадровой аналитики

Цель дисциплины: подготовить специалиста, владеющего современными профессиональными знаниями и навыками в сфере кадровой аналитики.

Задачи дисциплины:

- сформировать у студентов представление о современных подходах к HR-аналитике;
- раскрыть возможности использования инструментов кадровой аналитики в сфере управления;
- сформировать у студентов навыки организации и проведения аналитических исследований в кадровой сфере.

Дисциплина направлена на формирование следующих *компетенций*:

УК-2.1 Анализирует имеющиеся ресурсы и ограничения, оценивает и выбирает оптимальные способы решения поставленных задач

ПК-1.1 Осуществляет сбор информации о потребностях организации в персонале

ПК-1.2 Анализирует рынок труда

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- современные подходы к анализу имеющихся ресурсов и ограничений
- современные технологии сбора информации о потребностях организации в персонале
- современные подходы к анализу рынка труда

Уметь:

- использовать методы решения поставленных задач с учетом имеющихся ресурсов и ограничений
- использовать методы сбора информации о потребностях организации в персонале
- использовать методы анализа рынка труда

Владеть:

- навыками анализа имеющихся ресурсов и ограничений и выбора способов решения поставленных задач
- навыками работы по сбору информации о потребностях организации в персонале
- навыками работы по анализу информации о рынке труда

Рабочей программой предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости в форме работы на практических занятиях, промежуточная аттестация в форме зачета.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетные единицы.