

*Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Российский университет дружбы народов»*

Экономический факультет

Рекомендовано МССН

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование дисциплины HR-аналитика

Рекомендуется для направления подготовки/специальности

38.04.03 «Управление персоналом»

(указываются код и наименование направления подготовки/специальности)

Направленность программы (профиль)

«Управление персоналом в кросс-культурной среде»

(наименование образовательной программы в соответствии с направленностью (профилем))

Цели и задачи дисциплины: «HR-аналитика» направлена на формирование у студентов, получение знаний, навыков в области анализа данных о персонале компании для решения стратегических задач компании в области HR.

Задачи изучения дисциплины:

- правление потоком данных о персонале, их определение, классификация, систематизация;
- качество HR-данных, определение целесообразности и приоритетности анализа информации о персонале, влияние на бизнес-задачи компании;
- целесообразность внедрения аналитических HR- систем в компании, рентабельность инвестиций в технические решения для анализа данных, формирование команд по HR-аналитике;

2. Место дисциплины в структуре ОП ВО:

Дисциплина «HR-аналитика» относится к базовой части, блока **Б.1.О.05** учебного плана

В таблице № 1 приведены предшествующие и последующие дисциплины, направленные на формирование компетенций дисциплины в соответствии с матрицей компетенций ОП ВО.

Таблица № 1- Предшествующие и последующие дисциплины, направленные на формирование компетенций

№ п/п	Шифр и наименование компетенции	Предшествующие дисциплины	Последующие дисциплины (группы дисциплин)
Универсальные компетенции			
	УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	Современные технологии управления развитием персонала в кросс культурной среде	Кадровая политика Инновационные технологии принятия кадровых решений
	УК-6. Способен определить и реализовать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки.	Современные технологии управления развитием персонала в кросс культурной среде	Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности
	УК-7. Способен: искать нужные источники информации и данные, воспринимать, анализировать, запоминать и передавать информацию с использованием цифровых средств, а также с помощью алгоритмов при работе с полученными из различных источников данными с целью эффективного использования полученной информации для решения задач; проводить оценку информации, ее достоверность, строить логические умозаключения на основании поступающих информации и данных.	Иностранный язык делового и профессионального общения	Технология рекрутмента: зарубежная и российская практика Кросс-культурный менеджмент Оценка эффективности труда и управления персоналом
Общепрофессиональные компетенции			
	ОПК-2. Способен применять комплексный	Современные технологии управления развитием	Технология рекрутмента: зарубежная и российская практика

	<p>подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач.</p> <p>ОПК-4. Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации</p> <p>ОПК-5. Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач.</p>	<p>персонала в кросс культурной среде</p> <p>Современные проблемы управления персоналом в международных компаниях Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт</p>	<p>Стратегическое управление персоналом в международных компаниях Организация научно-исследовательской деятельности в области управления персоналом</p> <p>Кадровая безопасность и охрана труда Управление талантами Стратегическое управление персоналом в международных компаниях Кадровая политика</p> <p>Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности Технология рекрутмента: зарубежная и российская практика Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом Оценка эффективности труда и управления персоналом</p>
Профессиональные компетенции			
	<p>ПК-2 Администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом организации</p> <p>ПК-3 Реализация системы стратегического управления персоналом организации</p> <p>ПК-5 Разработка системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения</p>	<p>Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт</p> <p>Современные проблемы управления персоналом в международных компаниях Современные технологии управления развитием персонала в кросс культурной среде</p>	<p>Кадровая безопасность и охрана труда Стратегическое управление персоналом в международных компаниях Кадровая политика Научно-исследовательская работа</p> <p>Технология рекрутмента: зарубежная и российская практика Управление талантами Стратегическое управление персоналом в международных компаниях Кадровая политика</p> <p>Технология рекрутмента: зарубежная и российская практика Кадровая безопасность и охрана труда Оценка эффективности труда и управления персоналом</p>

3. Требования к результатам освоения дисциплины:

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла

УК-6. Способен определить и реализовать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки.

УК-7. Способен:

искать нужные источники информации и данные, воспринимать, анализировать, запоминать и

передавать информацию с использованием цифровых средств, а также с помощью алгоритмов при работе с полученными из различных источников данными с целью эффективного использования полученной информации для решения задач;
проводить оценку информации, ее достоверность, строить логические умозаключения на основании поступающих информации и данных.

ОПК-2. Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач.

ОПК-4. Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации

ОПК-5. Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач.

ПК-2 Администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом организации

ПК-3 Реализация системы стратегического управления персоналом организации

ПК-5 Разработка системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения

В результате изучения дисциплины студент должен:

Знать:

- основные аспекты аналитики
- основные элементы HR аналитики
- практические аспекты разработки HR аналитики
- возможности применения Big Data в HR
- лучшие практики компаний по внедрению и использованию HR-аналитики

Уметь:

- грамотно использовать HR аналитику для определения текущих зон роста в компании при реализации стратегии и решения бизнес-задач;
- сформировать пул HR-метрик для проведения анализа влияния на бизнес-результаты, обосновать необходимость аналитики для стейкхолдеров, ТОП-менеджеров;
- определить параметры анализа данных о персонале компании с точки зрения потребности бизнеса, используя подходы дизайн-мышления.

Владеть:

- о ключевых показателях результативности (KPI) в области управления человеческими ресурсами; о финансовых показателях эффективности HR
- о бенчмарках на рынке труда (российском и международном) для формирования целевых показателей работы с персоналом компании
- о программном обеспечении для создания системы управления человеческими ресурсами

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет **108** часов **3** зачетных единиц.

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры			
				3	
Аудиторные занятия (всего)	36			36	
В том числе:	-	-	-	-	-
<i>Лекции</i>				9	
<i>Практические занятия (ПЗ)</i>					
<i>Семинары (С)</i>				27	
<i>Лабораторные работы (ЛР)</i>					
Самостоятельная работа (всего), в т.ч. контроль	72			72	
Общая трудоемкость	час	108		108	
	зач. ед.	3		3	

5. Содержание дисциплины

5.1. Содержание разделов дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела (темы)
1.	Тема 1. Организационно-методические основы анализа персонала организации	Цель, задачи, предмет и содержание курса «HR-аналитика». Понятие «персонал» и «кадры». Трудовой потенциал работника: психофизиологический, квалификационный, личностный. Основные концепции, понятия, этапы развития аналитики персонала: принципы, направления, модели, виды. Информационная база о персонале и способы её получения. Роль социологических исследований в получении достоверной информации. Методология и методика проведения социологических исследований в области управления персоналом. Аналитика персонала как импульс совершенствования организации в области управления персоналом. Организационно-методические основы аналитики персонала. Сущность, цели, задачи, объект и предмет аналитики. Аналитика: основные цели. Организация и информационное обеспечение аналитики. Принципы аналитики. Место аналитики в системе управления персоналом. Инструментарий проведения аналитики персонала. Последовательность проведения анализа. Оценка эффективности анализа.
2.	Тема 2 Роль HR-аналитики в процессах управления персоналом	HR-аналитика сегодня. Определение HR-аналитики. Мировые тренды в области HR-аналитики. Использование HR-аналитики в процессах управления персоналом. Важность применения HR-аналитики. Зарубежные практики применения HR-аналитики. Становление HR-партнерства при помощи HR-аналитики. Навыки HR, необходимые для использования HR-аналитики. Digital-грамотность HR. Методы изучения основных проблем эффективного использования персонала: исследовательские подходы, инструментарий проведения аналитики. Совершенствование системы управления персоналом организации по результатам анализа.
....	Тема 3 Технологии применения HR-анализа. HR-метрики. Big Data.	Современные исследования по применению HR-аналитики. Проблемы автоматизации процессов HR. Готовность компаний и организаций развивать направление HR-аналитики. HR-трансформация в процессе развития HR-аналитики. Технологии HR-анализа. Определение HR-метрик. Наиболее распространённые HR-метрики. Критерии выбора HR-метрик. ROI как универсальный инструмент HR-аналитики. Примеры использования HR-метрик. Интерпретация данных HR-аналитики. Понятие Big Data. Применение технологии Big Data в HR.
	Тема 4 Ключевые показатели эффективности в процессе HR-анализа.	Понятие «KPI». Связь KPI с HR-аналитикой. Построение бюджета на персонал. Финансовая отдача от расходов на персонал. Производительность труда. Анализ производительности труда: уровня и динамики, факторов и резервов роста производительности труда; соотношения темпов изменения производительности труда и его оплаты. Анализ социального развития: формирования и использования фонда социального развития организации и выплат социального характера. Экономико-математические методы и модели анализа трудовых показателей, их использование в аудите персонала. Приёмы анализа: дифференциальный; цепных подстановок; абсолютных разниц; относительных разниц; приращения факторов, логарифмический, интегральный, индексный, экспертных оценок. Формулировка цели построения модели, выбор критериев экономической эффективности: максимальная выработка; максимальная прибыль, минимальные затраты труда (численность персонала, рабочее время). Выбор критериев социальной эффективности: качество трудовой жизни, трудовой доход, заработная плата, социальные выплаты. Текучесть кадров. Уровень абсентизма. Удовлетворенность сотрудников работой. Эффективность подбора и найма. Эффективность обучения.
	Тема 5 Основные тенденции применения HR-аналитики.	Тенденции отечественные и зарубежные 2020-2021 годов по использованию HR-аналитики. Аналитические технологии в программах ERP. Примеры использования HR-аналитики для: обеспечения эффективности продаж; улучшения системы подбора и найма; удержания персонала; исключения рисков несоответствия сотрудников нормам, правилам; развития корпоративной культуры

	Тема 6 Служба аналитики. Перспективы развития HR-аналитики.	Служба аналитики: цели, задачи, принципы построения, функции. Критерии оценки эффективности работы служб управления персоналом. Направления анализа качества управления персоналом. Роль аудита служб управления персоналом в повышении эффективности управления. Проведение аудита. Основные направления, цели и задачи. Применение результатов аудита персонала для HR-аналитики. Прогнозы развития HR-аналитики. Стимулы роста HR-аналитики. Сосредоточение на бизнес-приоритетах. Инвестиции в HR-аналитику. Их цели и задачи. Построение команды аналитиков. Определение их профессиональных качеств и обязанностей. Условия для создания успешной системы HR-аналитики в организации.
--	---	--

5.2. Разделы дисциплин и виды занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Лекц.	Практ. зан.	Лаб. зан.	Семина	СРС	Всего час.
1.	Тема 1. Организационно-методические основы анализа персонала организации	2			4	12	18
2.	Тема 2 Роль HR-аналитики в процессах управления персоналом	2			4	12	18
3	Тема 3 Технологии применения HR-анализа. HR-метрики. Big Data.	2			4	12	18
4	Тема 4 Ключевые показатели эффективности в процессе HR-анализа.	1			5	12	18
5	Тема 5 Основные тенденции применения HR-аналитики	1			5	12	18
6	Тема 6 Служба аналитики. Перспективы развития HR-аналитики	1			5	12	18

7. Практические занятия (семинары) (при наличии)

№ п/п	№ раздела дисциплины	Тематика практических занятий (семинаров)	Трудоемкость (час.)
1.	Тема 1.	Организационно-методические основы анализа персонала организации	4
2.	Тема 2	Роль HR-аналитики в процессах управления персоналом	4
3	Тема 3	Технологии применения HR-анализа. HR-метрики. Big Data.	4
4	Тема 4	Ключевые показатели эффективности в процессе HR-анализа.	5
5	Тема 5	Основные тенденции применения HR-аналитики	5
6	Тема 6	Служба аналитики. Перспективы развития HR-аналитики	5

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины:

Учебные аудитории (кабинеты) с рабочими местами для проведения лекций (по числу студентов в потоке) и для проведения семинаров (по числу студентов в отдельных группах)
 Ауд. 19, 21 рабочее место: Системный блок Intel i7 3160 MHz/16 GB/600 GB/DVD/audio
 Монитор 23" Acer Maestro 236Dbmid
 Мультимедиа проектор Casio XJ-V100W
 Доска, экран

9. Информационное обеспечение дисциплины

а) программное обеспечение

MS Windows 7 64bit
Adobe CS6 Design Premium
Microsoft Office 2013
Expert Systems (25)
Система БЭСТ-ОФИС (free)
Eviews 7.0 (21)
Корпорация Галактика (free)
Mentor (free)
Symantec Endpoint Protection (free)
7-Zip (free)
FastStone Image Viewer (free)
FreeCommander (free)
Adobe Reader (free)
K-Lite Codec Pack (free)
Microsoft Office, Mentor,

б) базы данных, информационно-справочные и поисковые системы:

Наименование электронно-библиотечной системы, предоставляющей возможность круглосуточного дистанционного индивидуального доступа для каждого обучающегося из любой точки, в которой имеется доступ к сети Интернет, адрес в сети Интернет

1. Электронно-библиотечная система РУДН – ЭБС РУДН

<http://lib.rudn.ru/MegaPro/Web>

2. Университетская библиотека онлайн

<http://www.biblioclub.ru>

3. ЭБС Юрайт <http://www.biblio-online.ru>

4. НЭБ Elibrary <http://elibrary.ru>

5. Консультант студента www.studentlibrary.ru

6. ЭБС «Лань» <http://e.lanbook.com/>

7. ЭБС Юрайт <http://www.biblio-online.ru>

2. Электронные ресурсы – в том числе Лицензированные ресурсы УНИБЦ (НБ):
Университетская библиотека ONLINE, LexisNexis, SPRINGER, Вестник РУДН, Columbia International Affairs Online (CIAO), East View, eLibrary.ru, Grebennikon, Library PressDisplay, Polpred.com, SwetsWise, Swets Wise online content, University of Chicago Press Journals, Книги издательства «Альпина Паблишерз», BIBLIOPHIKA, Электронная библиотека диссертаций РГБ

3. поисковые системы - www.yandex.ru, www.google.ru, www.rambler.ru

10. Учебно-методическое обеспечение дисциплины:

а) основная литература

1. Бизнес-аналитика средствами Excel: Учебное пособие / Я.Л. Гобарева, О.Ю. Городецкая, А.В. Золотарюк - М.: Вузовский учебник: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 336 21 с.:

2. Гобарева Я. Л. Бизнес-аналитика средствами Excel : учебное пособие : рекомендовано УМО... / Я.Л. Гобарева, О.Ю. Городецкая, А.В. Золотарюк; Финансовый ун-т при Правительстве РФ. - 2-е изд., испр. и доп. - М. : ИНФРА-М : Вузовский учебник, 2015. - 336 с.

3. Зайцев М.Г., Варюхин С. Е. Методы оптимизации управления и принятия решений. Примеры, задачи, кейсы. Учебное пособие.- М.: Издательский дом «Дело»,2017.- 640с.

4. Самраилова Е.К. Анализ эффективности использования персонала: учебное пособие. – М.: АТиСО, 2014. – 225 с.

5. Управленческий аудит: персонал / под ред. Ю.Г. Одегова. – М.: Экзамен, 2012. – 224 с.

6. Фуллер С. Социология интеллектуальной жизни: карьера ума внутри и вне академии М.: Издательский дом «Дело»,2018, -384с.

7. Moore, F. Dirk Applied Survival Analysis Using R. – 2016. – 226 p.

б) дополнительная литература

1. Ковалев А.И., Ивашкевич Т.В. Трансформируемая система менеджмента: методы исследования // Фундаментальные исследования. – 2014. – 139 с.

2. Анисимов О. С. Стратегический проект цивилизационного обновления и развития России: первые шаги (версия СЭВ и ММПК) / О.С. Анисимов. - М. : Угрешская Типография, 2016. - 201 с.

3. Спиридонова Г.В. Стратегия коммуникаций HR-бренда в менеджменте современных компаний: зарубежный опыт // Всероссийский журнал научных публикаций. – М., 2013. – 210 с.

4. Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики / под ред. Р. Марра, Г. Шмидта. – М.: Изд-во МГУ, 2011. – 480 с.

11. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Обучение по дисциплине предполагает изучение курса на аудиторных занятиях (лекции и практические занятия) и самостоятельной работы студентов. Практические занятия дисциплины предполагают их проведение в различных формах с целью выявления полученных знаний, умений, навыков и компетенций. С целью обеспечения успешного обучения студент должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал; – ориентирует в учебном процессе.

Подготовка к лекции заключается в следующем:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора);
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей профессиональной подготовке;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

Подготовка к практическим занятиям:

- внимательно прочитайте материал лекций, относящихся к данному практическому занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- выпишите основные термины;
- ответьте на контрольные вопросы по занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов;
- уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до семинарского занятия) во время текущих консультаций преподавателя;
- готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются эффективными формами работы.

Подготовка к опросу выяснение преподавателем уровня владения студентом материала по конкретной теме учебной программы. В связи с этим студент должен:

- проработать учебную тему опираясь на лекционный материал, материал учебника и учебных пособий; - знать определения основных понятий;
- уметь ясно и последовательно излагать учебный материал;
- убедительно аргументировать собственную позицию;
- продемонстрировать способность видеть связь изучаемой темы с предшествующим материалом.

Подготовка к тестированию заключается в систематическом изучении программного материала, заучивании основных понятий и терминов по предложенным темам. Ответ в тестах необходимо обозначить в качестве выбранного варианта ответа на поставленный вопрос. Количество «правильных» ответов может быть различным. Подготовка к зачету. Текущий контроль должны сопровождать рефлексия участия в интерактивных занятиях и ответы на ключевые вопросы по изученному материалу. Итоговый контроль по курсу осуществляется в

форме ответа на вопросы к зачету. В самом начале учебного курса необходимо познакомиться со следующей учебно-методической документацией:

- программой дисциплины;
- перечнем знаний и умений, которыми студент должен владеть;
- тематическими планами лекций, семинарских занятий;
- контрольными мероприятиями;
- учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
- перечнем вопросов и заданий к зачету/экзамену.

После этого должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи зачета/экзамена.

12. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Материалы для оценки уровня освоения учебного материала дисциплины «HR-аналитика» (оценочные материалы), включающие в себя перечень компетенций с указанием этапов их формирования, описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания, типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы, методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, разработаны в полном объеме и доступны для обучающихся на странице дисциплины в ТУИС РУДН.

Режим доступа:

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ВО РУДН.

Разработчики:

Доцент, кафедра менеджмента
должность, название кафедры

подпись

А.В.Вавилина
инициалы, фамилия

Доцент, кафедра менеджмента
должность, название кафедры

подпись

Т.Н.Якубова
инициалы, фамилия

Руководитель программы

Доцент, кафедра менеджмента
должность, название кафедры

подпись

А.В.Вавилина
инициалы, фамилия

Заведующий кафедрой
Менеджмента, профессор
название кафедры

подпись

В.С.Ефремов
инициалы, фамилия