

Министерство просвещения Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный профессионально-педагогический университет»
Институт психолого-педагогического образования
Кафедра психологии образования и профессионального развития

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.В.01.10 «HR-АНАЛИТИКА»**

Направление подготовки 37.04.01 Психология

Профиль программы «Организационная психология и HR-технологии»

Автор(ы): канд. пед. наук, доцент, Д.П. Заводчиков
заведующий кафедрой
старший преподаватель А.А. Шаров

Одобрена на заседании кафедры психологии образования и профессионального развития. Протокол от «13» января 2022 г. №5.

Рекомендована к использованию в образовательной деятельности методической комиссией института ППО РГППУ. Протокол от «20» января 2022 г. №5.

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель освоения дисциплины «HR-аналитика»: сформировать систему знаний о видах, принципах аналитики и аудита в сфере управления кадровым потенциалом организации.

Задачи:

- сформировать знания об основных понятиях, принципах и методах анализа трудовых показателей и аудита
- персонала.
- выработать навыки подбирать информационную базу для анализа и аудита трудовых показателей и кадровых процессов.
- выработать навыки комплексного анализа и аудита системы управления персоналом, кадровых процессов, кадрового
- потенциала организации
-

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина «HR-аналитика» относится к формируемой участниками образовательных отношений части учебного плана.

3. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:

- ПКС-1 Способен планировать и проводить научные исследования, направленные на развитие человеческого потенциала организации;
- ПКС-3 Способен анализировать и оценивать процессы управления человеческими ресурсами.

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен:

Знать:

31. Основные категории, виды, принципы аналитики и аудита в сфере труда и управления персоналом;

32. Показатели и методы анализа и аудита кадрового потенциала организации, кадровых процессов, производительности труда, системы управления персоналом и ее эффективности;



33. Теоретические и практические аспекты управления производительностью труда в организациях.

Уметь:

У1. Ориентироваться в основных понятиях, принципах и методах анализа трудовых показателей и аудита персонала;

У2. Анализировать и интерпретировать информацию по труду и управлению персоналом, выявлять тенденции изменения социально-экономических показателей в организации, факторы и резервы роста производительности труда;

У3. Формулировать рекомендации по результатам анализа и аудита персонала. .

Владеть:

В1. Навыками составления аналитических обзоров, отчетов, дашбордов;

В2. Навыками анализа трудовых показателей и процессов управления персоналом в организациях и использования различных источников информации;

В3. Навыками комплексного анализа и аудита системы управления персоналом, кадровых процессов, кадрового потенциала организации.

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1 Объем дисциплины и виды контактной и самостоятельной работы

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 зач. ед. (108 час.), семестр изучения – , распределение по видам работ представлено в табл. № 1.

Таблица 1. Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

Вид работы	Форма обучения
	очная
	Семестр изучения
	сем.
	Кол-во часов
Общая трудоёмкость дисциплины по учебному плану	108
Контактная работа, в том числе:	60
Лекции	12
Практические занятия	16
Самостоятельная работа студента	48
Промежуточная аттестация, в том числе:	
Зачет	4 сем.



**Распределение трудоемкости по видам контактной работы для заочной формы обучения (при наличии) корректируется в соответствии с учебным планом заочной формы обучения.*

4.2 Содержание и тематическое планирование дисциплины

Таблица 2. Тематический план дисциплины

Наименование разделов и тем дисциплины (модуля)	Сем.	Всего, час.	Вид контактной работы, час.			СРС
			Лекции	Практ. занятия	Лаб. работы	
1. Роль HR-аналитики в процессах управления персоналом		20	2	2	-	8
2. Технологии применения HR-анализа. HR-метрики. BigData		26	4	4	-	10
3. Ключевые показатели эффективности в процессе HR-анализа		34	4	6	-	16
4. Визуализация в HR-аналитике, Дашборд		28	2	4	-	14

**Распределение часов по разделам (темам) дисциплины для заочной формы обучения осуществляется научно-педагогическим работником, ведущим дисциплину.*

4.3 Содержание разделов (тем) дисциплин

Раздел 1. Роль HR-аналитики в процессах управления персоналом

Определение HR-аналитики. Мировые тренды в области HR-аналитики. Использование HR-аналитики в процессах управления персоналом. Навыки необходимые для использования HR-аналитики. Digital-грамотность. Методы изучения основных проблем эффективного использования персонала: исследовательские подходы, инструментарий проведения аналитики. Совершенствование системы управления персоналом организации по результатам анализа

Раздел 2. Технологии применения HR-анализа. HR-метрики. BigData

Проблемы автоматизации процессов HR. Готовность компаний и организаций развивать направление HR-аналитики. HR-трансформация в процессе развития HR-аналитики. Технологии HR-анализа. пределение HR-метрик. Наиболее распространённые HR-метрики. Критерии выбора HR-метрик. Примеры использования HR-метрик. Интерпретация данных HR-аналитики. Понятие BigData. Применение технологии BigData в HR.



Раздел 3. Ключевые показатели эффективности в процессе HR-анализа

Понятие «KPI». Связь KPI с HR-аналитикой. Производительность труда. Анализ

производительности труда: уровня и динамики, факторов и резервов роста производительности труда; соотношения темпов изменения производительности труда и его оплаты. Текущая кадровая ситуация. Уровень абсентизма. Удовлетворенность сотрудников работой. Эффективность подбора и найма. Эффективность обучения.

Раздел 4. Визуализация в HR-аналитике, Дашборд

Визуализация данных. Виды визуализаций данных в HR-аналитике. Методы визуализации данных. Интерактивные визуализации. Дашборд, виды дашбордов. Применение средств визуализации в деятельности специалистов кадровых служб. Возможности и ограничения визуализации.

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Для изучения дисциплины используются различные образовательные технологии:

1. При реализации образовательной программы с применением дистанционных образовательных технологий и электронного обучения:

- состав видов контактной работы по дисциплине (модулю), при необходимости, может быть откорректирован в направлении снижения доли занятий лекционного типа и соответствующего увеличения доли консультаций (групповых или индивидуальных) или иных видов контактной работы;

- информационной основой проведения учебных занятий, а также организации самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) являются представленные в электронном виде методические, оценочные и иные материалы, размещенные в электронной информационно-образовательной среде (ЭИОС) университета, в электронных библиотечных системах и открытых Интернет-ресурсах;

- взаимодействие обучающихся и педагогических работников осуществляется с применением ЭИОС университета и других информационно-коммуникационных технологий (видеоконференцсвязь, облачные технологии и сервисы, др.);

- соотношение контактной и самостоятельной работы по дисциплине (модулю) может быть изменено в сторону увеличения последней, в том числе самостоятельного изучения теоретического материала.



6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

6.1 Основная литература

1. Кузнецова В. Б., Воробьев В. К. Экономика управления персоналом и социология труда : учебное пособие. - Оренбург : Оренбургский государственный университет, 2015. - 226 с. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/61427>.

2. Управление персоналом [Электронный ресурс] : учебник / К. В. Воденко и др. ; отв. ред. К. В. Воденко. - 2-е изд., стер. - Электрон. текстовые дан. - Москва : Дашков и К^о ; Ростов на Дону : Наука-Спектр, 2019. - 373 с.

3. Ермолаев, О. Ю. Математическая статистика для психологов : учеб. — Москва : ФЛИНТА, 2019. — 335 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/reader/book/119942/#1>. — Загл. с экрана.

6.2 Дополнительная литература

1. Джордж Дж.М. Организационное поведение. Основы управления [Электронный ресурс] : учебное пособие для вузов / Дж.М. Джордж, Г.Р. Джоунс. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2015. — 460 с. — 5-238-00512-1. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52063.html>. — ЭБС «IPRbooks»

2. Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебник для вузов [Гриф Минобразования РФ] / Майкл Армстронг - 10-е изд. - Санкт-Петербург [и др.] : Питер, 2015. - 848 с. - Режим доступа: <http://ibooks.ru/reading.php?productid=344103>.

3. Башмаков В. И. Управление социальным развитием персонала : учебник для вузов по направлению подготовки "Управление персоналом" [Гриф УМО] / В. И. Башмаков, Е. В. Тихонова. - 2-е изд., стер. - Москва : Академия, 2014. - 238 с.

4. Буховец, А.Г. Алгоритмы вычислительной статистики в системе R [Электронный ресурс] : учеб. пособие / А.Г. Буховец, П.В. Москалев. — Электрон. дан. — Санкт-Петербург : Лань, 2015. — 160 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/68459>. — Загл. с экрана.

6.3 Программное обеспечение и Интернет-ресурсы

Программное обеспечение:

1. Электронно-библиотечная система Лань.
2. Электронно-библиотечная система IPRbooks.
3. Офисная система Office Professional Plus.
4. .

Информационные системы и платформы:

1. Система дистанционного обучения «Moodle».



2. Информационная система «Таймлайн».
3. Платформа для организации и проведения вебинаров «Mirapolis Virtual Room».

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Перечень материально-технического обеспечения для реализации образовательного процесса по дисциплине:

1. Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа.
2. Учебная аудитория для проведения занятий семинарского (практического) типа, проведения групповых и индивидуальных консультаций, проведения текущего контроля и промежуточной аттестации.
3. Читальный зал для магистрантов и аспирантов.
4. Помещения для самостоятельной работы.

