

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Владимирский государственный университет
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»
(ВлГУ)

УТВЕРЖДАЮ
Проректор
по образовательной деятельности
А.А.Панфилов
« 31 » 08 2020 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
HR-АНАЛИТИКА

Направление подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»

Программа подготовки «Управление персоналом»

Уровень высшего образования магистратура

Форма обучения заочная

Семестр	Трудоемкость зач. ед./ час.	Лекции, час.	Практич. занятия, час.	Лаборат. работы, час.	СРС, час.	Форма промежуточной аттестации (экзамен/зачет/зачет с оценкой)
3	4/144		10		107	Экзамен (27)
Итого	4/144		10		107	Экзамен (27)

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель освоения дисциплины «HR-аналитика» - формирование у студентов системы знаний и навыков в области современных технологий оценки функционирования системы управления персоналом и трудовой деятельности персонала организации.

Задачи: ознакомление студентов с основными категориями, видами и принципами аналитики в сфере управления персоналом; систематизация знания о методах сбора, обработки и анализа экономических и социальных данных, показывающих результативность и эффективность трудовой деятельности персонала; формирование компетенций владения современными методиками расчета, анализа и планирования социально-трудовых показателей.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Дисциплина «HR-аналитика» относится к обязательной части.

Пререквизиты дисциплины: маркетинг персонала, инструменты менеджмента в экономических системах, бизнес-моделирование и развитие компании

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения ОПОП

Код формируемых компетенций	Уровень освоения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине характеризующие этапы формирования компетенций (показатели освоения компетенции)
ОПК-8	<i>полный</i>	Знать: основные социально-трудовые показатели деятельности организации
		Уметь: использовать результаты расчёта социально-трудовых показателей для подготовки управленческих решений
		Владеть: навыками комплексного анализ и аудит системы управления персоналом
ОПК-10	<i>полный</i>	Знать: основные цифровые инструменты HR-аналитики
		Уметь: взаимодействовать со службами информационных технологий
		Владеть: навыками использования корпоративных информационных систем
ПК-2	<i>частичный</i>	Знать: методы оценки потенциала и интеллектуального капитала персонала
		Уметь: ориентироваться в основных понятиях, принципах и методах анализа трудовых показателей и аудита персонала
		Владеть: современными методиками расчета, анализа и планирования социально-трудовых показателей
ПК-11	<i>полный</i>	Знать: основные категории, виды и принципы аналитики в сфере управления персоналом
		Уметь: использовать источники экономической, социальной, управленческой информации для проведения анализа и планирования трудовых показателей организации
		Владеть: современными методами сбора, обработки и анализа экономических и социальных данных, показывающих результативность и эффективность трудовой деятельности персонала
ПК-19	<i>частичный</i>	Знать: основные понятия и регламенты кадрового делопроизводства
		Уметь: проводить оптимизацию кадрового делопроизводства
		Владеть: владеть навыками оценки состояния кадрового делопроизводства

4. ОБЪЕМ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единицы, 144 часа.

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Объем учебной работы, с применением интерактивных методов (в часах / %)	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра), форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	СРС		
1	Тема 1. HR-аналитика и ее роль в системе управления эффективностью труда персонала	3	20		1		11	-	

2	Тема 2. Методологическое обеспечение и методы анализа социально-трудовых показателей	3	20		-		12	-	
3	Тема 3. Анализ кадрового потенциала организации	3	20		1		12	1/100	Рейтинг-контроль №1
4	Тема 4. Анализ производительности труда	3	20		2		12	2/100	
5	Тема 5. Анализ использования рабочего времени и движения персонала	3	20		2		12	2/100	
6	Тема 6. Анализ заработной платы и мотивации труда персонала	3	20		1		12	1/100	Рейтинг-контроль №2
7	Тема 7. Комплексный анализ и аудит системы управления персоналом	3	20		1		12	-	
8	Тема 8. Цифровые инструменты HR-аналитики	3	20		1		12	1/100	
9	Тема 9. Презентация HR-данных	3	20		1		12	1/100	Рейтинг-контроль №3
Всего за 3 семестр		3			10		107	12/67	Экзамен (27)
Наличие КП/КР		-							-
Всего		3			10		107	8/80	Экзамен (27)

Содержание практических занятий по дисциплине

Тема 1. HR-аналитика и ее роль в системе управления эффективностью труда персонала

Основные этапы развития HR-аналитики в компании: от анализа социально-трудовых показателей к комплексному аудиту персонала. Объекты и субъекты HR-аналитики. Повышение роли HR-аналитики в системе управления персоналом. Основные кадровые регламенты
Анализ и аудит персонала как основа стратегического управления персоналом, повышения эффективности труда и организационного развития. Сущность, цели и основные задачи аудита персонала.

Тема 2. Методологическое обеспечение и методы анализа социально-трудовых показателей

Цели, объекты и предметы анализа в сфере труда и управления персоналом. Взаимосвязь трудовых показателей и их влияние на деятельность предприятия. Классификация социально-трудовых показателей. Информационная база анализа трудовых показателей. Методы анализа социально-трудовых показателей.

Комплексный анализ трудовых показателей. Сущность аудита: диагностика, контроль, оценка процессов и результатов. Системный и процессный подходы в методологии анализа и аудита персонала. Организационно-статистические, экономические, социально-психологические методы аудита персонала. Комплексные методы анализа и аудита персонала.

Тема 3. Анализ кадрового потенциала организации

Кадровый потенциал сотрудников организации и его составляющие. Информационное обеспечение анализа кадрового потенциала. Методы аудита кадрового потенциала. Основные показатели, используемые в аудите кадрового потенциала. Анализ численности и структуры работников. Среднесписочная и явочная численность персонала. Профессионально-квалификационная, функциональная, социально-демографические структуры персонала организации.

Анализ соответствия кадрового потенциала организации ее целям и стратегии развития. Оценка работников организации с точки зрения степени их соответствия требованиям работы, организации. Цели, критерии и методы оценки персонала.

Тема 4. Анализ производительности труда

Задачи анализа производительности труда. Система показателей производительности и эффективности труда. Интенсивность труда. Методы исследования производительности труда. Анализ динамики и уровня производительности труда.

Факторы и резервы роста производительности труда. Анализ производительности труда по технико-экономическим факторам. Методы планирования производительности труда. Пути повышения производительности труда работников организации.

Тема 5. Анализ использования рабочего времени и движения персонала

Структура затрат рабочего времени. Потери рабочего времени, их виды. Календарный, номинальный и полезный фонды рабочего времени. Анализ баланса рабочего времени. Внутрисменные и целодневные потери рабочего времени, их причины.

Пути сокращения потерь рабочего времени. Расчет коэффициента сменности. Нормы времени и их состав. Резервы улучшения использования рабочего времени. Анализ нормирования труда на предприятии. Анализ показателей движения рабочей силы. Коэффициент текучести кадров, коэффициенты оборота по приему и увольнению, коэффициент стабильности персонала.

Тема 6. Анализ заработной платы и мотивации труда персонала

Анализ эффективности использования фонда заработной платы. Аудит системы оплаты труда и ее эффективности, социальных льгот и компенсаций. Структура и дифференциация социального пакета. Оценка форм и методов нематериальной мотивации.

Анализ показателей заработной платы: средней зарплаты, фонда зарплаты и его структуры, соотношения темпов роста средней зарплаты и производительности труда, затрат зарплаты на 1 рубль или единицу выпускаемой продукции.

Тема 7. Комплексный анализ и аудит системы управления персоналом

Анализ степени соответствия кадровой политики и практики управления персоналом целям и стратегиям организации. Оценка внешней эффективности системы управления персоналом и ее информационное обеспечение. Показатели и методы оценки эффективности внутренней организации и деятельности системы управления персоналом.

Оценка качества основных документов, регламентирующих работу кадровой службы. Экономические и социальные результаты кадровых решений. Критерии оценки эффективности кадровых решений.

Тема 8. Цифровые инструменты HR-аналитики.

Основные инструменты HR-аналитики. Excel. Статистика и аналитика. Базовые принципы кадровой статистики, основные формулы расчёта. HR-отчетность. Программное обеспечение кадрового делопроизводства

Тема 9. Презентация HR-данных

Визуализация и оформление HR-данных и таблиц отчетности. Основы сторителлинга. Базовые аспекты презентации аналитических решений

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В преподавании дисциплины «HR-аналитика» используются разнообразные образовательные технологии как традиционные, так и с применением активных и интерактивных методов обучения.

Активные и интерактивные методы обучения:

- *Групповая дискуссия (тема №1-9);*
- *Анализ ситуаций (тема № 1-9).*

6. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Примеры заданий, используемых при текущем контроле Рейтинг контроль № 1

Вариант 1

1. Основные этапы развития HR-аналитики в компании: от анализа социально-трудовых показателей к комплексному аудиту персонала.
2. Объекты и субъекты HR-аналитики.
3. Роль HR-аналитики в системе управления персоналом.
4. Цели, объекты и предметы анализа в сфере труда и управления персоналом.

Вариант 2

1. Взаимосвязь трудовых показателей и их влияние на деятельность предприятия. Классификация социально-трудовых показателей.
2. Информационная база анализа трудовых показателей.
3. Методы анализа социально-трудовых показателей.

4. Кадровый потенциал сотрудников организации и его составляющие.

Рейтинг контроль № 2

Вариант 1

1. Информационное обеспечение анализа кадрового потенциала.
2. Методы аудита кадрового потенциала.
3. Основные показатели, используемые в аудите кадрового потенциала.
4. Анализ численности и структуры работников. Среднесписочная и явочная численность персонала

Вариант 2

1. Профессионально-квалификационная, функциональная, социально-демографические структуры персонала организации.
2. Задачи анализа производительности труда. Система показателей производительности и эффективности труда.
3. Интенсивность труда. Методы исследования производительности труда.
4. Анализ динамики и уровня производительности труда.

Рейтинг-контроль № 3

Вариант 1

1. Оценка форм и методов нематериальной мотивации.
2. Основные инструменты HR-аналитики.
3. Оценка внешней эффективности системы управления персоналом и ее информационное обеспечение.
4. Визуализация и оформление HR-данных и таблиц отчетности.

Вариант 2

1. Анализ степени соответствия кадровой политики и практики управления персоналом целям и стратегиям организации.
2. Базовые принципы кадровой статистики.
3. Показатели и методы оценки эффективности внутренней организации и деятельности системы управления персоналом.
4. Базовые аспекты презентации аналитических решений:

Вопросы к экзамену

1. Основные этапы развития HR-аналитики в компании: от анализа социально-трудовых показателей к комплексному аудиту персонала.
2. Объекты и субъекты HR-аналитики.
3. Роль HR-аналитики в системе управления персоналом.
4. Цели, объекты и предметы анализа в сфере труда и управления персоналом.
5. Взаимосвязь трудовых показателей и их влияние на деятельность предприятия. Классификация социально-трудовых показателей.
6. Информационная база анализа трудовых показателей.
7. Методы анализа социально-трудовых показателей.
8. Кадровый потенциал сотрудников организации и его составляющие.
9. Информационное обеспечение анализа кадрового потенциала.
10. Методы аудита кадрового потенциала.
11. Основные показатели, используемые в аудите кадрового потенциала.
12. Анализ численности и структуры работников. Среднесписочная и явочная численность персонала.
13. Профессионально-квалификационная, функциональная, социально-демографические структуры персонала организации.
14. Задачи анализа производительности труда. Система показателей производительности и эффективности труда.
15. Интенсивность труда. Методы исследования производительности труда.
16. Анализ динамики и уровня производительности труда.
17. Структура затрат рабочего времени. Потери рабочего времени, их виды.
18. Календарный, номинальный и полезный фонды рабочего времени.
19. Анализ баланса рабочего времени. Внутрисменные и целодневные потери рабочего времени, их причины.
20. Анализ эффективности использования фонда заработной платы.
21. Аудит системы оплаты труда и ее эффективности, социальных льгот и компенсаций.

22. Структура и дифференциация социального пакета.
23. Оценка форм и методов нематериальной мотивации.
24. Анализ степени соответствия кадровой политики и практики управления персоналом целям и стратегиям организации.
25. Оценка внешней эффективности системы управления персоналом и ее информационное обеспечение.
26. Показатели и методы оценки эффективности внутренней организации и деятельности системы управления персоналом.
27. Основные инструменты HR-аналитики. Excel. Статистика и аналитика.
28. Базовые принципы кадровой статистики, основные формулы расчёта.
29. Визуализация и оформление HR-данных и таблиц отчётности.
30. Базовые аспекты презентации аналитических решений

Самостоятельная работа студентов

1. Повышение роли HR-аналитики в системе управления персоналом.
 2. Анализ и аудит персонала как основа стратегического управления персоналом, повышения эффективности труда и организационного развития.
 3. Сущность, цели и основные задачи аудита персонала.
 4. Комплексный анализ трудовых показателей.
 5. Сбалансированная система показателей.
 6. Сущность аудита: диагностика, контроль, оценка процессов и результатов.
 7. Системный и процессный подходы в методологии анализа и аудита персонала.
 8. Сравнительный подход, экспертная оценка, статистический подход, подход соответствия, подход с точки зрения управления по целям.
 9. Организационно-статистические, экономические, социально-психологические методы аудита персонала.
 10. Комплексные методы аудита персонала.
 11. Кадровый потенциал сотрудников организации и его составляющие.
 12. Анализ соответствия кадрового потенциала организации ее целям и стратегии развития.
 13. Оценка работников организации с точки зрения степени их соответствия требованиям работы, организации.
 14. Факторы и резервы роста производительности труда.
 15. Анализ производительности труда по технико-экономическим факторам.
 16. Методы планирования производительности труда.
 17. Пути повышения производительности труда работников организации.
 18. Пути сокращения потерь рабочего времени.
 19. Резервы улучшения использования рабочего времени.
 20. Анализ показателей и эффективности использования фонда заработной платы
 21. Аудит системы оплаты труда и ее эффективности, социальных льгот и компенсаций.
Структура и дифференциация социального пакета.
 22. Оценка форм и методов нематериальной мотивации.
 23. Показатели и методы аудита процессов формирования персонала: планирования, привлечения, отбора, найма персонала.
 24. Аудит процесса адаптации персонала в организации.
 25. Показатели и методы аудита процессов развития персонала: обучения, оценки персонала, управления карьерой.
 26. Аудит условий и охраны труда и его методы.
 27. Аудит социально-трудовых отношений в организации: системы социального партнерства, социально-психологического климата в коллективе, социальной защиты персонала.
 28. Аудит регламентации труда персонала.
 29. Цели и основные этапы аудита системы управления персоналом.
 30. Аудит организационной структуры системы управления персоналом.
- Фонд оценочных средств для проведения аттестации уровня сформированности компетенций обучающихся по дисциплине оформляется отдельным документом.

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. Книгообеспеченность

Наименование литературы: автор, название, вид издания, издательство	Год издания	КНИГООБЕСПЕЧЕННОСТЬ	
		Количество экземпляров изданий в библиотеке ВлГУ в соответствии с ФГОС ВО	Наличие в электронной библиотеке ВлГУ
1	2	3	4
Основная литература			
1. Еременко, К. Работа с данными в любой сфере: как выйти на новый уровень, используя аналитику /Кирилл Еременко; пер. с англ. - Москва: Альпина Паблицер	2019		https://znanium.com/catalog/product/1078503
2. 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		https://znanium.com/catalog/product/854421
3. Асалиев А.М., Вукович Г.Г., Строителева Т.Г. Экономика и управление человеческими ресурсами: учеб.пособие. - М.: Инфра-М.	2019		http://znanium.com/catalog/product/1008012
4. Управление персоналом организации: технологии управления развитием персонала: учебник / под ред. О.К. Миневой. - М.: Инфра-М.	2019		http://znanium.com/catalog/product/1003546
Дополнительная литература			
1. Управление персоналом : учебник / К. В. Воденко, С. И. Самыгин, К. Г. Абазиева [и др.]; под. ред. К. В. Воденко. - 2-е изд. - Москва: Дашков и К ; Ростов-на-Дону : Наука-Спектр	2019		https://znanium.com/catalog/product/1232490
2. Бухалков, М. И. Управление персоналом: учебник /М. И. Бухалков. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва: ИНФРА-М	2019		https://znanium.com/catalog/product/989389
3. Десслер, Г. Управление персоналом / Г. Десслер ; пер. 9-го англ. изд. - 4-е изд., электрон. - Москва: Лаборатория знаний	2020		https://znanium.com/catalog/product/1094835

7.2. Периодические издания

1. «Вопросы экономики» (корпус 6, ауд. 100)
2. «Проблемы современной экономики» (корпус 6, ауд. 100)
3. «Российский экономический журнал» (корпус 6, ауд. 100)
4. «Справочник кадровика» (корпус 6, ауд. 100)

7.3. Интернет-ресурсы

1. <http://www.pro-personal.ru> (Информационный портал для специалистов по кадрам)
2. <http://hrliga.com> («HR-Лига»)
3. <http://www.hr-director.ru> (Журнал «Директор по персоналу»)
4. <http://www.hr-portal.ru> (HR-Сообщество и Публикации)
5. <http://www.hr-journal.ru> («HR-Journal»)
6. <http://id.atiso.ru/journal> (Журнал «Труд и социальные отношения»)

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Для реализации данной дисциплины имеются специальные помещения для проведения занятий лекционного типа, занятий практического типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы. Практические работы проводятся в аудиториях, оснащенных мульти-медиа оборудованием, компьютерном классе с доступом в интернет.

Перечень используемого лицензионного программного обеспечения:

- операционная система семейства Microsoft Windows;
- пакет офисных программ Microsoft Office;
- Консультант Плюс.

Рабочую программу составил доц. каф. МНиМР, к.э.н. Рахова М.В.


(ФИО, подпись)

Рецензент:

Директор ООО «Амест», Щелконогов Д.В.


(место работы, должность, ФИО, подпись)

Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры «Менеджмент и маркетинг»

Протокол № 1 от «31» 08 2020 года

Заведующий кафедрой д.э.н., доц. Ползунова Н.Н.


(ФИО, подпись)

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании учебно-методической комиссии направления
38.04.03 «Управление персоналом»

Протокол № 1 от «31» 08 2020 года

Председатель комиссии:

Заведующий кафедрой д.э.н., доц. Ползунова Н.Н.


(ФИО, подпись)