

ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, ФИНАНСОВ И БИЗНЕСА

Утверждено:
на заседании кафедры социологии труда
и экономики предпринимательства
протокол № 6 от «01» февраля 2021 г.

Согласовано:
Председатель УМК института

 / Л.Р. Абзалилова

И.о. зав. кафедрой  / К.Е. Гришин

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

HR-аналитика

Часть, формируемая участниками образовательных отношений


программа магистратуры

Направление подготовки (специальность):
38.04.02 Менеджмент

Направленность (профиль) подготовки:
Управление бизнесом в цифровой экономике

Квалификация:
магистр

Разработчик (составитель):
доцент, к.с.н., доцент

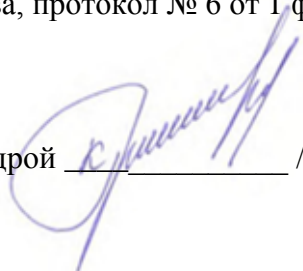
 / Габидуллина Г.Р.

Для приема: 2021 года

Уфа 2021 г.

Составитель: к.с.н., доцент Габидуллина Г.Р.

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры социологии труда и экономики предпринимательства, протокол № 6 от 1 февраля 2021 г.

И.о. заведующего кафедрой  / Гришин К.Е.

Список документов и материалов

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с установленными в образовательной программе индикаторами достижения компетенций	4
2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы.....	5
3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся).....	5
4. Фонд оценочных средств по дисциплине	5
4.1. Перечень компетенций и индикаторов достижения компетенций с указанием соотнесенных с ними запланированных результатов обучения по дисциплине. Описание критериев и шкал оценивания результатов обучения по дисциплине.	6
4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценивания результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с установленными в образовательной программе индикаторами достижения компетенций. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине.	9
5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	25
5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.....	25
5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины, включая профессиональные базы данных и информационные справочные системы.....	26
6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине	27

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с установленными в образовательной программе индикаторами достижения компетенций

По итогам освоения дисциплины обучающийся должен достичь следующих результатов обучения:

Формируемая компетенция (с указанием кода)	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине
ПК-2 Способен использовать цифровые технологии в организации производства и управлении бизнесом	ИПК-2.5 Осуществляет оперативный и стратегический контроль за реализацией корпоративных планов.	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные категории, виды, принципы аналитики и аудита в сфере труда и управления персоналом; - показатели и методы анализа и аудита кадрового потенциала организации, кадровых процессов, производительности труда, системы управления персоналом и ее эффективности; - теоретические и практические аспекты управления производительностью труда в организациях - цели и функции экономических и кадровых подразделений на предприятиях и организациях, основы их нормативно-методического и кадрового обеспечения. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ориентироваться в основных понятиях, принципах и методах анализа трудовых показателей и аудита персонала; - анализировать и интерпретировать информацию по труду и управлению персоналом, выявлять тенденции изменения социально-экономических показателей в организации, факторы и резервы роста производительности труда; - подбирать информационную базу для анализа и аудита трудовых показателей и кадровых процессов; - формулировать рекомендации по результатам анализа и аудита персонала. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками составления аналитических обзоров, отчетов и научных публикаций; - навыками анализа трудовых показателей и процессов управления персоналом в организациях и использования различных источников информации для проведения научного исследования; - навыками проведения самостоятельных исследований в области управления

		<p>персоналом в соответствии с разработанной программой;</p> <p>- навыками комплексного анализа и аудита системы управления персоналом, кадровых процессов, кадрового потенциала организации.</p>
--	--	---

2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы

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

Дисциплина изучается на 2, 3 курсах на 4-5 семестрах.

Цели изучения дисциплины: приобретение студентами комплекса знаний о процессах системного сбора и анализа информации в области человеческого капитала для выработки управленческих решений, решающих бизнес-задачи.

3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся)

Содержание рабочей программы представлено в Приложении № 1.

4. Фонд оценочных средств по дисциплине

5. 4.1. Перечень компетенций и индикаторов достижения компетенций с указанием соотнесенных с ними запланированных результатов обучения по дисциплине. Описание критериев и шкал оценивания результатов обучения по дисциплине.

ПК-2 – способен использовать цифровые технологии в организации производства и управлении бизнесом

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения			
		2 («Неудовлетворительно»)	3 («Удовлетворительно»)	4 («Хорошо»)	5 («Отлично»)
ИПК-2.5 Осуществляет оперативный и стратегический контроль за реализацией корпоративных планов.	<i>Знать:</i> - основные категории, виды, принципы аналитики и аудита в сфере труда и управления персоналом; - показатели и методы анализа и аудита кадрового потенциала организации, кадровых процессов, производительности труда, системы управления персоналом и ее эффективности; - теоретические и практические аспекты управления производительностью труда в организациях - цели и функции экономических и кадровых подразделений на предприятиях и организациях, основы их нормативно-методического и кадрового обеспечения.	Фрагментарные представления об основных категориях, видах, принципах аналитики и аудита в сфере труда и управления персоналом; о показателях и методах анализа и аудита кадрового потенциала организации, кадровых процессов, производительности труда, системы управления персоналом и ее эффективности; о теоретических и практических аспектах управления производительностью труда в организациях; о целях и функциях экономических и кадровых подразделений на предприятиях и организациях, основы их нормативно-методического и кадрового обеспечения.	Неполные представления об основных категориях, видах, принципах аналитики и аудита в сфере труда и управления персоналом; о показателях и методах анализа и аудита кадрового потенциала организации, кадровых процессов, системы управления персоналом и ее эффективности; о теоретических и практических аспектах управления производительностью труда в организациях; о целях и функциях экономических и кадровых подразделений на предприятиях и организациях, основы их нормативно-методического и кадрового обеспечения.	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления об основных категориях, видах, принципах аналитики и аудита в сфере труда и управления персоналом; о показателях и методах анализа и аудита кадрового потенциала организации, кадровых процессов, производительности труда, системы управления персоналом и ее эффективности; о теоретических и практических аспектах управления производительностью труда в организациях; о целях и функциях экономических и кадровых подразделений на предприятиях и организациях, основы их нормативно-методического и кадрового обеспечения.	Сформированные систематические представления об основных категориях, видах, принципах аналитики и аудита в сфере труда и управления персоналом; о показателях и методах анализа и аудита кадрового потенциала организации, кадровых процессов, производительности труда, системы управления персоналом и ее эффективности; о теоретических и практических аспектах управления производительностью труда в организациях; о целях и функциях экономических и кадровых подразделений на предприятиях и организациях, основы их нормативно-методического и кадрового обеспечения.

	<p><i>Уметь:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - ориентироваться в основных понятиях, принципах и методах анализа трудовых показателей и аудита персонала; - анализировать и интерпретировать информацию по труду и управлению персоналом, выявлять тенденции изменения социально-экономических показателей в организации, факторы и резервы роста производительности труда; - подбирать информационную базу для анализа и аудита трудовых показателей и кадровых процессов; - формулировать рекомендации по результатам анализа и аудита персонала. 	<p>Фрагментарные умения ориентироваться в основных понятиях, принципах и методах анализа трудовых показателей и аудита персонала; анализировать и интерпретировать информацию по труду и управлению персоналом, выявлять тенденции изменения социально-экономических показателей в организации, факторы и резервы роста производительности труда; подбирать информационную базу для анализа и аудита трудовых показателей и кадровых процессов; формулировать рекомендации по результатам анализа и аудита персонала.</p>	<p>В целом успешное, но не систематическое умение ориентироваться в основных понятиях, принципах и методах анализа трудовых показателей и аудита персонала; анализировать и интерпретировать информацию по труду и управлению персоналом, выявлять тенденции изменения социально-экономических показателей в организации, факторы и резервы роста производительности труда; подбирать информационную базу для анализа и аудита трудовых процессов; формулировать рекомендации по результатам анализа и аудита персонала.</p>	<p>В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение ориентироваться в основных понятиях, принципах и методах анализа трудовых показателей и аудита персонала; анализировать и интерпретировать информацию по труду и управлению персоналом, выявлять тенденции изменения социально-экономических показателей в организации, факторы и резервы роста производительности труда; подбирать информационную базу для анализа и аудита трудовых показателей и кадровых процессов; формулировать рекомендации по результатам анализа и аудита персонала.</p>	<p>Сформированное умение ориентироваться в основных понятиях, принципах и методах анализа трудовых показателей и аудита персонала; анализировать и интерпретировать информацию по труду и управлению персоналом, выявлять тенденции изменения социально-экономических показателей в организации, факторы и резервы роста производительности труда; подбирать информационную базу для анализа и аудита трудовых показателей и кадровых процессов; формулировать рекомендации по результатам анализа и аудита персонала.</p>
	<p><i>Владеть:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками составления аналитических обзоров, отчетов и научных публикаций; - навыками анализа трудовых показателей и процессов управления персоналом в организациях и использования различных источников информации для проведения научного исследования; 	<p>Фрагментарное владение навыками составления аналитических обзоров, отчетов и научных публикаций; анализа трудовых показателей и процессов управления персоналом в организациях и использования различных источников информации для проведения самостоятельных</p>	<p>В целом успешное, но не систематическое владение навыками составления аналитических обзоров, отчетов и научных публикаций; анализа трудовых показателей и процессов управления персоналом в организациях и использования различных источников информации для проведения научного</p>	<p>В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы владение навыками составления аналитических обзоров, отчетов и научных публикаций; анализа трудовых показателей и процессов управления персоналом в организациях и использования</p>	<p>Успешное и систематическое применение навыков составления аналитических обзоров, отчетов и научных публикаций; анализа трудовых показателей и процессов управления персоналом в организациях и использования</p>

	<p>- навыками проведения самостоятельных исследований в области управления персоналом в соответствии с разработанной программой;</p> <p>- навыками комплексного анализа и аудита системы управления персоналом, кадровых процессов, кадрового потенциала организации.</p>	<p>исследований в области управления персоналом в соответствии с разработанной программой; комплексного анализа и аудита системы управления персоналом, кадровых процессов, кадрового потенциала организации.</p>	<p>исследования; проведения самостоятельных исследований в области управления персоналом в соответствии с разработанной программой; комплексного анализа и аудита системы управления персоналом, кадровых процессов, кадрового потенциала организации.</p>	<p>различных источников информации для проведения научного исследования; проведения самостоятельных исследований в области управления персоналом в соответствии с разработанной программой; комплексного анализа и аудита системы управления персоналом, кадровых процессов, кадрового потенциала организации.</p>	<p>различных источников информации для проведения научного исследования; проведения самостоятельных исследований в области управления персоналом в соответствии с разработанной программой; комплексного анализа и аудита системы управления персоналом, кадровых процессов, кадрового потенциала организации.</p>
--	---	---	--	--	--

	<p>трудовых показателей и кадровых процессов;</p> <ul style="list-style-type: none"> - формулировать рекомендации по результатам анализа и аудита персонала. 	
	<p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками составления аналитических обзоров, отчетов и научных публикаций; - навыками анализа трудовых показателей и процессов управления персоналом в организациях и использования различных источников информации для проведения научного исследования; - навыками проведения самостоятельных исследований в области управления персоналом в соответствии с разработанной программой; - навыками комплексного анализа и аудита системы управления персоналом, кадровых процессов, кадрового потенциала организации. 	<p>экзаменационные вопросы</p>

Формы и содержание текущего контроля:

- контроль посещаемости лекционных и практических занятий;
- оценка подготовки к семинарским и практическим занятиям;
- выборочная проверка ответов на вопросы самоконтроля;
- оценка уровня развития компетенций в ходе анализа проблемных ситуаций и решения практических ситуаций.

Перед проведением итогового контроля преподаватель вычисляет процент полноты и правильности выполнения практических заданий, соответствующих проверке сформированности каждой компетенции в ходе учебного семестра.

Итоговый контроль по дисциплине «HR-аналитика» проводится в виде экзамена. Оценка проводится по четырехбалльной шкале (от 2 до 5).

Структура экзаменационного билета:

Экзаменационный билет содержит 2 вопроса.

Пример экзаменационного билета

Башкирский государственный университет

Институт экономики, финансов и бизнеса

Кафедра социологии труда
и экономики предпринимательства

Направление подготовки
38.04.02 «Менеджмент»

Программа «Управление бизнесом в
цифровой экономике»

Дисциплина «HR-аналитика»

Экзаменационный билет № 1

1. Определение HR-аналитики. Понятие HR-аналитики как системы.
2. Управление человеческими ресурсами на основе HR-аналитики.

И.о. зав. кафедрой

К.Е. Гришин

Критерии экзаменационной оценки:

- **оценка «отлично»** выставляется студенту, если студент дал полные, развернутые ответы на все теоретические вопросы билета, продемонстрировал знание функциональных возможностей, терминологии, основных элементов, умение применять теоретические знания при выполнении практических заданий. Студент без затруднений ответил на все дополнительные вопросы. Практическая часть работы выполнена полностью без неточностей и ошибок;

- **оценка «хорошо»** выставляется студенту, если студент раскрыл в основном теоретические вопросы, однако допущены неточности в определении основных понятий. При ответе на дополнительные вопросы допущены небольшие неточности. При выполнении практической части работы допущены несущественные ошибки;

- **оценка «удовлетворительно»** выставляется студенту, если при ответе на теоретические вопросы студентом допущено несколько существенных ошибок в толковании основных понятий. Логика и полнота ответа страдают заметными изъянами. Заметны пробелы в знании основных методов. Теоретические вопросы в целом изложены достаточно, но с пропусками материала. Имеются принципиальные ошибки в логике построения ответа на вопрос. Студент не решил задачу или при решении допущены грубые ошибки;

- **оценка «неудовлетворительно»** выставляется студенту, если ответ на теоретические вопросы свидетельствует о непонимании и крайне неполном знании основных понятий и методов. Обнаруживается отсутствие навыков применения теоретических знаний при выполнении практических заданий. Студент не смог ответить ни на один дополнительный вопрос.

Оценка, полученная при ответе на экзаменационные билеты, согласовывается с оценкой за выполнение курсовой работы. Высчитывается средний балл (оценка), который округляется до ближайшего целого значения. В случае, если за ответ на экзамене и за текущий контроль (выполнение курсовой работы, тестирование) обучающийся получает разные оценки, а для округления среднего балла в большую сторону нет полных оснований (например, за лабораторную работу получено 4 балла, а за ответ на экзамене – 3 балла, средний балл составляет – 3,5), после ответа на вопросы билета, преподаватель может задать дополнительные вопросы, по результатам ответа на которые принимается окончательное решение об оценке.

Перечень вопросов для подготовки к экзамену

1. Определение HR-аналитики. Понятие HR-аналитики как системы.
2. Управление человеческими ресурсами на основе HR-аналитики.
3. Информационные системы в управлении персоналом.
4. Мировые тренды в HR-аналитике.
5. Преимущества управления персоналом, основанном на данных HR-аналитики.
6. Навыки HR, необходимые для развития системы принятия решений, основанной на данных аналитики.
7. Интеграция баз данных и обеспечение комплексного подхода анализа данных в системе управления персоналом.
8. Влияние развития системы HR-аналитики на становление HR как стратегического партнера.
9. Обеспечение эффективности процесса подбора и найма персонала при помощи HR-аналитики.
10. Изменение подходов к управлению талантами в управлении персоналом, основанном на HR-аналитике.
11. Использование HR-аналитики для мониторинга рыночных заработных плат.
12. Применение HR-аналитики для совершенствования системы обучения и развития персонала.
13. Создание и развитие корпоративной идеологии на основе данных HR-аналитики.
14. Использование HR-аналитики в процессах управления персоналом.
15. Современные исследования по применению HR-аналитики.
16. Совершенствование системы внутренних коммуникаций на основе данных HR-аналитики.
17. Обеспечение эффективности системы мотивации персонала при помощи HR-аналитики.
18. Применение HR-аналитики для создания бренда работодателя.
19. Автоматизация процессов HR, современные проблемы автоматизации процессов управления персоналом.
20. Обеспечение эффективности системы оплаты труда и льгот персонала при помощи HR-аналитики.
21. Проблемы и вопросы развития системы HR-аналитики в современных условиях.
22. HR-трансформация в процессе развития HR-аналитики.
23. Определение HR- метрик. Наиболее распространённые HR-метрики.
24. Использование HR-метрик. Критерии выбора HR-метрик.
25. Корреляция HR-метрик с бизнес-показателями.
26. ROI как универсальный инструмент HR-аналитики.
27. Интерпретация данных HR-аналитики.
28. Применение технологии BigData в HR.
29. Значимость инструментов BigData в HR для совершенствования технологий подбора персонала и развития талантов.
30. Основные KPI для HR.
31. Бюджет на персонал как KPI для HR. Цель применения, формула расчета.
32. Эффективность инвестиций в персонал (ROI) как KPI для HR. Цель применения, формула расчета.
33. Производительность труда как KPI для HR. Цель применения, формула расчета.
34. Уровень абсентизма персонала как KPI для HR. Цель применения, формула расчета.
35. Показатель удовлетворенности сотрудников (лояльности персонала) как KPI для HR. Цель применения, формула расчета.
36. Показатель эффективности подбора и найма персонала как KPI для HR. Цель применения, формула расчета.

37. Применение и примеры KPI для оценки эффективности обучения персонала .
 Формулы расчёта расчёта.
38. Назначение данных HR-аналитики, польза применения аналитических данных HR для развития организации.
39. Аналитические технологии в программах ERP.
40. Тенденции и примеры использования системы HR-аналитики.
41. Прогнозы и перспективы развития HR-аналитики в современных условиях.
42. Тенденции, стимулы роста и развития системы HR-аналитики в современных условиях.
43. Развитие системы HR-аналитики в современных условиях. Важность инвестиций в HR-аналитику.
44. Применение системы HR-аналитики в современных условиях. Создание команд аналитиков в структуре организации.
45. Современная система HR-аналитики. Построение аналитической цепочки в структуре организации за пределами HR-функции.
46. Использование HR-аналитики для создания и развития корпоративной культуры организации.
47. Использование HR-аналитики для удержания персонала.
48. Современная HR-аналитика, построение аналитических моделей, интерпретация данных.
49. Использование данных HR-аналитики для принятия решений в области управления персоналом.
50. Роль HR-аналитики в формировании и обеспечении эффективности HR-стратегии организации.

Курсовая работа по дисциплине является формой текущего контроля либо формой промежуточной аттестации по дисциплине. Она выполняется обучающимся в пределах часов, отводимых на изучение соответствующей дисциплины. При проверке курсовой работы по дисциплине преподаватель может осуществлять оценку уровня оригинальности и наличия заимствований для определения степени самостоятельности выполнения работы. Цель выполняемой работы: получить специальные знания по выбранной теме.

Цель курсовой работы по направлению состоит в решении какой-либо практической проблемы, соотнесение теоретических положений с фактами, систематичности изложения, оперировании современной специальной терминологией и т.д.

В процессе выполнения курсовой работы по направлению могут решаться следующие задачи:

- систематизация и конкретизация теоретических знаний по соответствующим циклам дисциплин по направлению подготовки;
- приобретение навыков ведения самостоятельной исследовательской работы, включая поиск и анализ необходимой информации;
- формирование у обучающихся системного мышления через определение целей и постановку задач работы и навыков ведения научно-исследовательской работы;
- самостоятельное исследование актуальных вопросов;
- развитие у обучающихся логического мышления и умения аргументировано излагать мысли при анализе теоретических проблем и практических примеров;
- формулировка выводов, разработка и обоснование рекомендаций.

Требования к содержанию курсовой работы

Курсовая работа по дисциплине «HR-аналитика» представляет собой теоретико-прикладное исследование в области проблематики данной дисциплины, в процессе которого

студент должен продемонстрировать уровень овладения научными знаниями о сущности, принципах и методах оценки процессов управления персоналом.

Курсовая работа должна носить творческий характер, что предполагает самостоятельное исследование студентом проблематики избранной темы.

Перечень тем курсовых работ разрабатывается и ежегодно обновляется преподавателем, утверждается на выпускающей кафедре. Тема курсовой работы избирается студентом, исходя из его интересов, и согласовывается с научным руководителем.

После утверждения темы, студентом разрабатывается план работы, который также должен быть согласован с научным руководителем.

Подбор литературы, нормативного и практического материалов и иных источников, необходимых для раскрытия темы, осуществляется студентом самостоятельно. Результаты этой деятельности должны быть представлены студентом научному руководителю, который вправе дополнительно рекомендовать для использования какие-либо иные источники. В дальнейшем при написании работы студенту рекомендуется обсуждать с руководителем наиболее принципиальные и спорные вопросы темы.

Структура и содержание работы должны в полной мере раскрывать избранную тему. Структура работы включает введение, основную часть, заключение и список использованных источников. К работе могут быть сделаны приложения.

Введение включает в себя следующее:

- 1) обоснование выбора темы работы и её актуальности;
- 2) определение целей и задач исследования;
- 3) анализ степени разработанности темы в отечественной (зарубежной) литературе;
- 4) нормативную, теоретическую и эмпирическую основы исследования.

Объем введения не должен превышать 2-3 страниц.

Основная часть курсовой работы подразделяется на главы и (или) параграфы. Главы, при необходимости, могут разделяться на параграфы. Для курсовых работ допускается подразделение основной части только на параграфы.

Деление работы на главы и параграфы должно соответствовать логике изложения материала. При этом главы (параграфы) должны быть соразмерны друг другу и отвечать выбранной тематике работы. В случае, если главы разделяются на параграфы, то каждая из глав должна быть разделена не менее чем на два параграфа. Все главы и параграфы должны быть озаглавлены. При этом название параграфа не должно совпадать с названием главы, а название главы не должно совпадать с названием темы всей работы. Соответственно, если основная часть курсовой работы делится только на параграфы, название параграфа не должно совпадать с названием темы всей работы.

Эта часть курсовой работы предполагает изложение темы в последовательности, соответствующей плану, с использованием научной и учебной литературы, действующего законодательства, материалов практики. В тексте целесообразно рассмотреть основные понятия, имеющие отношение к теме, выявить современное состояние проблемы, проанализировать различные точки зрения, встречающиеся в научной литературе по проблемам темы. Приводимые практические примеры должны иллюстрировать излагаемые в работе положения и служить основанием для самостоятельных выводов и предложений. Рекомендуется (в зависимости от темы) включать в работу статистические данные и анализ зарубежного законодательства. В тексте курсовой работы не должно быть непереведенных иностранных слов и выражений, которые не являются общеизвестными (перевод иностранных слов дается в сносках, причем обязательно указывается (в скобках после перевода) язык, с которого переводится данное слово или выражение).

В заключении излагаются основные выводы, наблюдения и предложения, полученные в ходе исследования и вытекающие из текста работы. Объем заключения работы – не более 3 страниц.

Завершается работа списком использованных источников.

Студенту следует помнить, что обязательным требованием, предъявляемым к курсовой работе, является её самостоятельный характер. При написании работы не допускается

механическое переписывание статей или соответствующих глав из учебников, монографических работ. Заимствование материалов дипломных, курсовых, рефератов и т.п. студенческих работ из Интернета также не допускается. В случае обнаружения фактов списывания с литературного источника или с другой работы, загрузки («скачивания»), копирования и тому подобного получения текста или его значительных фрагментов из Интернета, представленная курсовая работа оценивается неудовлетворительно и возвращается студенту.

При этом само по себе использование Интернет-ресурсов не возбраняется. Это могут быть материалы информационного характера, научные и практические статьи и т.п. источники при условии обязательного указания пути доступа к Интернет-ресурсу в каждом отдельном случае.

Оформление курсовой работы

Работа выполняется на компьютере на стандартных листах формата А-4. Текст печатается на одной стороне листа. На странице должно располагаться 28-30 строк, каждая из которых содержит 60-65 знаков, включая пробелы. Междустрочный интервал – 1,5, размер шрифта текста – 14 (Times New Roman). Ориентировочный объём курсовой работы составляет 30-35 страниц. По согласованию с научным руководителем объём курсовой работы может быть увеличен. В указанный не входят приложения и список использованных источников.

Титульный лист оформляется в соответствии с образцом, приведенным ниже.

Оглавление работы, которое следует после титульного листа, должно содержать названия элементов структуры работы и номера листов, с которых они начинаются.

Используемые в работе нормативные акты при первом упоминании о них необходимо обозначать полным наименованием акта с указанием в сноске официального источника публикации, а в дальнейшем - по усмотрению студента. Если в дальнейшем студент будет использовать в работе сокращённое наименование акта, то при первом его упоминании необходимо после указания полного наименования указать также то сокращённое наименование, под которым данный акт будет фигурировать в тексте.

При использовании литературы и цитировании отдельных научных положений студент обязан осуществлять в сносках ссылки на авторов и источники, откуда он заимствует материал (фамилия и инициалы автора, название работы, место и год издания, конкретная страница, откуда заимствована цитата). При этом цитирование допускается только в ограниченном объёме, оправданном целью цитирования (для обоснования актуальности рассматриваемого вопроса; демонстрации различных взглядов, существующих в науке по проблемам темы, подтверждения или опровержения выдвигаемых студентом тезисов и т.п.). Прямое цитирование в тексте обязательно оформляется с помощью кавычек. В случае буквального воспроизведения положений научных трудов без указания на их названия и авторов работа к защите не допускается.

В списке использованных источников должны быть указаны только те материалы, на которые имеется ссылка (сноска) в работе.

Оформление использованных источников производится в соответствии с ГОСТ 7.1-2003 «Библиографическая запись. Библиографическое описание: общие требования и правила составления» и ГОСТ Р 7.0.5-2008 «СИБИД. Библиографическая ссылка. Общие требования и правила составления».

Если в курсовой работе имеются приложения, их необходимо пронумеровать.

Все листы работы должны быть пронумерованы. Нумерация страниц должна быть сплошной. Студент отвечает за грамотность и аккуратность оформления работы. Наличие грамматических, орфографических и пунктуационных ошибок либо небрежное оформление работы может послужить причиной недопуска работы к защите.

Подстрочные ссылки (сноски) могут иметь сплошную нумерацию или нумероваться отдельно по каждой странице по усмотрению студента.

На последней странице проставляется дата выполнения работы и подпись студента.

Представление и защита курсовой работы

Курсовая работа представляется на кафедру (лаборанту) в установленный срок в одном экземпляре в скрепленном виде (работа должна быть подшита в папку или сброшюрована). Рассыпные экземпляры не принимаются. К отпечатанному экземпляру курсовой работы обязательно должен быть приложен компакт-диск, содержащий файл с текстом курсовой работы. Работа передаётся лаборантом на кафедру для рецензирования. При допуске работы к защите она защищается в сроки, предусмотренные учебным планом.

Во время защиты студент в соответствии с планом курсовой работы кратко излагает её содержание, основные выводы, вытекающие из темы исследования, делает обзор используемой литературы и нормативных актов. На защите студент должен показать знание темы работы в полном соответствии с учётом замечаний, вопросов и предложений научного руководителя.

Критерии оценки курсовой работы (по 4- балльной шкале):

Оценка «**отлично**» выставляется, если на основе глубокого изучения первоисточников отечественных и зарубежных научных исследований, статистических данных студент дал самостоятельный анализ фактического материала, сделал самостоятельные выводы с основательной аргументацией; изложенный материал соответствует цели и задачам, носит завершённый характер; работа качественно оформлена, содержит элементы научного творчества, имеет выраженные признаки авторского исследования.

Оценка «**хорошо**» выставляется, если в работе полно и всесторонне раскрыты все вопросы плана; изложенный материал соответствует цели и задачам, носит завершённый характер; работа качественно оформлена, но при этом отмечена недостаточная самостоятельность анализа или недостаточность использования в работе фундаментальных трудов отечественных и зарубежных ученых.

Оценка «**удовлетворительно**» выставляется, если в работе правильно освещены основные вопросы темы, изложенный материал в целом соответствует цели и задачам, но содержит отдельные ошибочные выводы, отсутствует самостоятельный анализ фактического материала или отмечена недостаточность использования в работе фундаментальных трудов отечественных и зарубежных ученых; имеет слабые признаки авторской работы.

Оценку «**неудовлетворительно**» заслуживает работа, не прошедшая «антиплагиат» или имеющая низкий уровень самостоятельности; изложенный материал не соответствует цели и задачам, не содержит аргументированных выводов, не имеет завершённого характера, цель работы не достигнута, тема не раскрыта, работа не соответствует требованиям оформления; студент не владеет материалом темы, не может аргументировать выводы, привести подтверждение теоретическим положениям.

Примерные темы курсовой работы

1. Мировые тренды в области HR-аналитики.
2. Использование HR-аналитики в процессах управления персоналом. Важность применения HR-аналитики.
3. Зарубежные практики применения HR-аналитики.
4. Становление HR-партнерства при помощи HR-аналитики.
5. Навыки HR, необходимые для использования HR-аналитики.
6. Digital-грамотность HR
7. Современные исследования по применению HR-аналитики.
8. Проблемы автоматизации процессов HR.
9. Готовность компаний и организаций развивать направление HR-аналитики.
10. HR-трансформация в процессе развития HR-аналитики.
11. Технологии HR-анализа.
12. Применение технологии BigData в HR.
13. Построение бюджета на персонал.
14. Финансовая отдача от расходов на персонал.

15. Возникновение и становление аудита в экономически развитых странах и в России.
16. Анализ укомплектованности персонала.
17. Подготовка HR-аналитиков для современных российских предприятий.
18. Развитие HR-аналитики на Западе.

Типовые контрольные задания

Задания для текущего контроля Вопросы для семинарских занятий Заочная форма обучения Вопросы для семинарских занятий.

Модуль 1. Базовые методы анализа HR-данных Семинарское занятие 1-2

Технологии применения HR-анализа. HR-метрики. BigData

Проработать и подготовить обоснованный ответ на основные вопросы темы:

1. Современные исследования по применению HR-аналитики.
2. Проблемы автоматизации процессов HR.
3. Готовность компаний и организаций развивать направление HR-аналитики.
4. HR-трансформация в процессе развития HR-аналитики.
5. Технологии HR-анализа.
6. Определение HR-метрик.
7. Наиболее распространённые HR-метрики.
8. Критерии выбора HR-метрик.
9. ROI как универсальный инструмент
10. HR-аналитики.
11. Примеры использования HR-метрик.
12. Интерпретация данных HR-аналитики.
13. Понятие BigData.
14. Применение технологии BigData в HR.

Семинарское занятие 3-4

Ключевые показатели эффективности в процессе HR-анализа

Проработать и подготовить обоснованный ответ на основные вопросы темы:

1. Понятие «KPI». Связь KPI с HR-аналитикой.
2. Построение бюджета на персонал.
3. Финансовая отдача от расходов на персонал.
4. Производительность труда. Анализ производительности труда: уровня и динамики, факторов и резервов роста производительности труда; соотношения темпов изменения производительности труда и его оплаты.
5. Анализ социального развития: формирования и использования фонда социального развития организации и выплат социального характера.
6. Экономико-математические методы и модели анализа трудовых показателей, их использование в аудите персонала.
7. Приёмы анализа: дифференциальный; цепных подстановок; абсолютных разниц; относительных разниц; приращения факторов, логарифмический, интегральный, индексный, экспертных оценок.
8. Формулировка цели построения модели, выбор критериев экономической эффективности: максимальная выработка; максимальная прибыль, минимальные затраты труда (численность персонала, рабочее время).
9. Выбор критериев социальной эффективности: качество трудовой жизни, трудовой доход, заработная плата, социальные выплаты.
10. Текучесть кадров.

11. Уровень абсентизма.
12. Удовлетворенность сотрудников работой.
13. Эффективность подбора и найма.
14. Эффективность обучения.

Семинарское занятие 5-6 Исследования в HR-аналитике

Проработать и подготовить обоснованный ответ на основные вопросы темы:

1. Компонентный анализ
2. Бенчмаркинг.

Модуль 2. Внедрение HR-аналитики Семинарское занятие 7

Предиктивная аналитика: модели и прогнозы

Проработать и подготовить обоснованный ответ на основные вопросы темы:

1. Основные понятия: модель, вероятность, сценарный анализ.
2. Линейные математические модели.
3. Статистические модели.
4. Моделирование затрат на подбор.
5. Расчет оптимально числа кандидатов.

Семинарское занятие 8 Дашборды и годовые отчеты

Проработать и подготовить обоснованный ответ на основные вопросы темы:

1. Типы дашбордов.
2. Как разработать дашборд?
3. Карта дашборда

Семинарское занятие 9 Визуализация данных.

Проработать и подготовить обоснованный ответ на основные вопросы темы:

1. Какие задачи решает визуализация?
2. Основные принципы хорошей визуализации

Семинарское занятие 10-11 Внедрение HR-аналитики

1. Проработать и подготовить обоснованный ответ на основные вопросы темы:
2. Планирование ресурсов и сроков проектов по HR-аналитике.
3. HR-команда и HR-аналитика: распределение ролей и функций.
4. Что такое аналитическая культура, почему она важна, как ее оценить и изменить?
5. IT-инструменты для HR-аналитики: обзор решений.
6. Типичные ошибки HR-команд в процесс внедрения HR-аналитики.

Семинарское занятие 12 Перспективы развития HR-аналитики

Проработать и подготовить обоснованный ответ на основные вопросы темы:

1. Прогнозы развития HR-аналитики.
2. Стимулы роста HR-аналитики.
3. Сосредоточение на бизнес-приоритетах.
4. Инвестиции в HR-аналитику. Их цели и задачи.
5. Построение команды аналитиков. Определение их профессиональных качеств и обязанностей.

6. Условия для создания успешной системы HR-аналитики в организации.

Критерии оценивания (для заочной формы):

Критерии оценивания ответа на контрольный вопрос	оценка
Дан полный, развернутый, обоснованный ответ, в соответствии с правилом ТАП («тезис» - «аргумент» - «поддержка»): ответ содержит верный тезис или формулировку определения, логически верное обоснование, или апелляция к теоретической модели, пример из практики, или описание решения в конкретной ситуации	зачтено
Дан в целом неверный ответ, или два элемента ТАП в структуре ответа отсутствуют, неверны или противоречат верному ответу («тезису»)	не зачтено

Примеры индивидуальных заданий для самостоятельной работы

Кейс 1. Компания по производству и продаже вентиляционного оборудования вкладывала большие деньги в развитие своих менеджеров по продажам. Один сотрудник проходил тренинг минимум раз в три месяца. В то же время, данные по продажам по сравнению с конкурентами не радовали.

Решение: Для выявления причины, был проведен анализ ключевых показателей (KPI) руководителей на основе прибыльности и убыточности их подразделений; обратной связи от клиентов и показателей эффективности сотрудников, влияющих на бизнесрезультат и их мотивацию. В результате образовалась видная прямая зависимость между слабым взаимодействием с клиентами и неэффективным управлением сотрудниками подразделения. То есть проблема была не в продавцах, а в их руководителях. Также сменился контингент клиентов, подходы остались прежними. После этого были приняты управленческие решения по изменению некоторых руководящих лиц, а для других была в обязательном порядке запланирована коучинг- сессия и система развития. BigData помогла избавиться от субъективного мнения о развитии сотрудников, направив средства и внимание руководства на ключевые факторы, влияющие на прибыль.

Кейс 2. Компания, работающая в сфере образовательных услуг, несколько раз уже попадала в ситуацию, когда обученные сотрудники, которые состояли в кадровом резерве, внезапно уходили. Это серьезно подрывало имидж, и сказывалось на доходах.

Решение: С применением технологий BigData, был разработан инструмент удержания, который анализирует целый ряд различных типов данных (образование, место работы, семейное положение, опыт и достижения, тип работы, длина проектов, 18 проектные достижения за последний год, продвижение по службе или его отсутствие). На основе полученных данных был выстроен алгоритм, который выделял людей, находящихся в зоне риска. Ежемесячно руководители и HR служба получали данные о сотрудниках находящихся в зоне риска (это означало, что они профессионально выгорают, не мотивированы, могут планировать уход из компании), чтобы можно было принять меры по удержанию, мотивации, вовлечению сотрудника. Это позволило снизить общую текучку персонала и добиться того, что из нее уходило не более 2-3 резервистов в год. Фактически, BigData стала инструментом для мониторинга текущего состояния и прогнозирования будущих рисков.

Критерии оценивания заданий (для заочной формы)

Критерии оценивания заданий	оценка
Задание выполнено полностью или в основном: цель задания успешно достигнута; основные понятия определены; получены верные ответы на основные и дополнительные вопросы или не на все дополнительные вопросы получены верные ответы	зачтено
Задание не выполнено или выполнено не в полном объеме, фрагментарно, цель выполнения задания не достигнута.	не зачтено

Пример практического задания

Задание 1. На начало года численность наличного населения города составила 460 тыс. чел., в том числе временно проживающих – 5,4 тыс. чел.; временно отсутствовало – 7,2 тыс. чел.

В течение года:

- родилось – 4,6 тыс. чел.;
- умерло – 7,2 тыс. чел.;
- прибыло на постоянное жительство – 2,5 тыс. чел.;
- выбыло на постоянное жительство – 4 тыс. чел.;
- зарегистрировано 3,5 тыс. браков;
- зарегистрировано 2,2 тыс. разводов.

Формулировка задания. Определите следующее:

1. Численность постоянного населения на начало и конец года.

2. Коэффициенты:

- рождаемости;
- смертности;
- естественного прироста;
- прибытия;
- выбытия;
- миграции;
- общего прироста постоянного населения;
- брачности;
- разводимости;
- жизненности.

Задание 2. Движение населения в течение года характеризуется следующими показателями:

- коэффициент рождаемости – 9,4 ‰;
- коэффициент смертности – 14,2 ‰;
- сальдо миграции – –12,272 тыс. чел.

Численность населения области на 1 января 2018 г. составила 2320 тыс. чел., на конец года – 2600 тыс. чел.

Формулировка задания. Определите следующее:

1. Коэффициенты:

- естественного прироста;
- миграции;
- общего прироста населения.

2. Прогнозируемую численность населения на конец 2018 г. с учетом сохранения тенденций движения населения.

Задание 3. Имеются следующие данные о численности населения республики на конец года:

1. Численность постоянного населения – 15480 тыс. чел., в том числе население в трудоспособном возрасте – 66,8 %.

2. Нетрудоспособное население трудоспособного возраста – 95 тыс. чел.
3. Численность занятых в экономике – 5500 тыс. чел., в том числе численность лиц в нетрудоспособном возрасте, занятых в экономике, – 370 тыс. чел.
4. Численность безработных – 150 тыс. чел.

Формулировка задания. Определите следующее:

1. Население в трудоспособном возрасте, а также трудоспособное население в трудоспособном возрасте.
2. Численность трудовых ресурсов.
3. Экономически активное население.
4. Коэффициент занятости всего населения.
5. Коэффициент занятости населения трудоспособного возраста.
6. Уровень официально зарегистрированной безработицы.

Задание 4. Численность населения страны - 23 млн. человек.

Из них 9 млн. находится в трудоспособном возрасте.

Безработица в стране характеризуется следующими данными:

350 тыс. человек потеряли работу в связи со структурной перестройкой производства и стоят на учете на бирже труда

420 тыс. человек – лица, проживающие в сельской местности, работы по найму не имеют, занимаются хозяйством на личных подворьях. На бирже труда не зарегистрированы.

50 тыс. человек - деклассированные элементы, не имеющие работы, и потерявшие надежду её найти.

Формулировка задания. Определите уровень безработицы в стране.

Задача 6. Исходные данные и постановка задачи

Формулировка задания. Определите статус лиц, перечисленных ниже:

- а) работник, уволенный по собственному желанию и ищущий работу;
 - б) работник, переведенный на режим неполного рабочего дня;
 - в) учитель, который по состоянию здоровья (инвалидности) больше не может работать;
 - г) уволенный рабочий, который в течение длительного времени не мог найти работу и поэтому прекратил ее поиски;
 - д) студент, который учится на дневном отделении учебного заведения;
 - е) автомеханик, который учится на вечернем отделении учебного заведения;
 - ж) домашняя хозяйка, которая занимается только своим домом и семьей;
 - з) домашняя хозяйка, которая часть времени работает в качестве библиотекаря,
- с точки зрения их отношения к занятости, если они классифицируются как:
- экономически активное население в составе трудовых ресурсов (Эа);
 - безработные (Б);
 - экономически неактивное население (Эн);
 - не включаемые в состав трудовых ресурсов (Н).

Критерии оценивания задания (для заочной формы):

Критерии оценивания	оценка
Задание выполнено полностью / цель задания в основном достигнута: дан верный ответ, основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок или в логическом рассуждении содержатся незначительные ошибки, приведены значимые аргументы и примеры из практики	зачтено
Задание не выполнено или не в полном объеме, не все основные понятия определены, логическое рассуждение содержит ошибки, или недостаточно аргументировано, не приведены примеры из практики цель выполнения задания не достигнута.	не зачтено

Задания для рубежного контроля
Написание аналитической записки
Примерные темы для написания аналитической записки:

1. Анализ увольнений персонала.
2. Анализ интеллектуального капитала.
3. Анализ рабочего времени и его роль в повышении эффективности управления персоналом.
4. Анализ производительности труда и его роль в повышении эффективности управления персоналом.
5. Информационная база для аудита и контроллинга персонала, способы её получения, анализ синтез информации.
6. Персонал и кадровая политика организации.
7. Место аудита в системе управления персоналом.
8. Аналитическое заключение: методика составления, структура, значение.
9. Направления аудиторской деятельности: финансовый, государственный и управленческий аудит.
10. Анализ вознаграждений за труд: цель и основные направления.
11. Анализ условий труда, безопасности и здоровья: цель, основные этапы и направления.
12. Особенности бюджетирования расходов на персонал.
13. Анализ исполнения бюджета расходов на персонал
14. Создание команд аналитиков в компании.
15. Построение аналитической информации в структуре организации.
16. Построение аналитической информации за пределами HR-функции.
17. Применение аналитических данных HR для развития организации.
18. Тенденции развития системы HR-аналитики.
19. Анализ служб управления персоналом цель, основные этапы и направления.
20. Анализ персонала: понятия, сущность, объект, предмет, цели.
21. Анализ организации труда на предприятии, и ее влияние на эффективность работы персонала организации.
22. Анализ организации нормирования труда на предприятии и ее влияние на эффективность работы персонала организации
23. Методы изучения основных проблем эффективного использования персонала: исследовательские подходы, инструментарий проведения аналитики.
24. Совершенствование системы управления персоналом организации по результатам HR -анализа.
25. Анализ ресурсов для труда: уровня, динамики, структуры персонала, его движения; профессионально-квалификационного состава.
26. Анализ затрат: трудоемкости, зарплатоёмкости основных видов продукции; уровня, динамики, структуры оплаты труда; затрат на обучение, подготовку, переподготовку персонала.
27. Анализ штатных должностей и соответствия им квалификационных характеристик работников.
28. Анализ развития персонала.
29. Стратегический анализ персонала.
30. Оценка соответствия процедур и содержания кадрового планирования стратегическим целям и задачам организации.

Методические рекомендации по подготовке аналитической записки:

Работа обучающихся в подготовке аналитической записки предполагает:
- определение субъектов, которым предназначена аналитическая записка;

- разработку цели, задач, структуры и логики изложения аналитической записки;
- подготовку содержания научной аналитики
- обоснование аналитических положений с указанием источников исследований,
- написание текста аналитической записки;
- разработку выводов и практических рекомендаций субъектам, для которых предназначена аналитическая записка;
- подготовку приложений, раскрывающих аналитические положения.
- оформление и форматирование текста аналитической записки.

Общий объем аналитической записки не должен превышать 5 страниц. Все аналитические выкладки и обоснования выносятся в приложения. Текст аналитической записки выполняется на белой стандартной бумаге формата А4 (210 x 297 мм). Работа печатается через 1,5 интервала компьютерного текста при размере шрифта 14 TimesNewRoman. При написании текста поля должны оставаться по всем четырем сторонам листа. Размер левого поля – 30 мм, правого – 15 мм, верхнего и нижнего – 20 мм. Красная строка – 1,25 мм.

Приложения приводятся в виде текста, формы первичных и сводных документов, расчетов, таблиц, диаграмм и т.д. Приложения оформляются как продолжение аналитической записки на ее последних страницах. Каждое приложение должно начинаться с новой страницы и иметь тематический заголовок. На каждом из них в правом верхнем углу пишется слово «Приложение» и проставляется порядковый номер без написания «№». Например: Приложение 1, Приложение 2 и т.д. Нумерация страниц, на которых даются приложения, должна быть сквозной и продолжать общую нумерацию страниц основного текста. Связь основного текста с приложениями осуществляется через ссылки на приложения по тексту отчета. Нумеруются приложения в той последовательности, в которой их данные используются в работе. Отражение приложения в оглавлении работы делается в виде самостоятельной рубрики с полным названием каждого приложения.

В приложения выносятся все расчеты, формулы, диаграммы, графики и другие форматы научного обоснования выводов.

Правила написания формул, символов

Формулы располагаются отдельными строками в центре листа или внутри текстовых строк. В тексте рекомендуется помещать формулы короткие, простые, не имеющие самостоятельного значения и не пронумерованные. Наиболее важные формулы, а также длинные и громоздкие формулы, содержащие знаки суммирования, произведения, дифференцирования, интегрирования, располагают на отдельных строках.

Нумеровать следует наиболее важные формулы, на которые имеются ссылки в работе. Порядковые номера формул обозначаются арабскими цифрами в круглых скобках у правого края страницы. Пояснение символов, числовых коэффициентов следует приводить непосредственно под формулой в той последовательности, в какой они даны в формуле. Значение каждого символа и коэффициента следует давать с новой строки. Первую строку пояснения начинают со слова «где» без двоеточия.

Цифровой материал рекомендуется оформлять в виде таблиц. Таблицы должны иметь названия и порядковую нумерацию. Нумерация таблиц должна быть сквозной для всего текста магистерской диссертации. Слово «Таблица» располагается в правой стороне страницы. Заголовок (название таблицы) помещается под словом «Таблица» посередине листа. Порядковый номер таблицы проставляется арабскими цифрами.

В каждой таблице следует указать единицы измерения показателей и период времени, к которому относятся данные. Если единица измерения в таблице является общей для всех числовых табличных данных, то ее приводят в заголовке таблицы после ее названия.

Если таблица продолжается на следующей странице, заголовок таблицы не повторяют, а печатается «Продолжение таблицы» с указанием ее номера и повторяют нумерацию граф «шапки» таблицы.

Все иллюстрации (фотографии, схемы, диаграммы) обозначаются словом «Рисунок». Рисунки нумеруются последовательно в пределах всей работы арабскими цифрами. Рисунки

должны размещаться сразу после ссылки на них в тексте работы. Рисунки следует помещать в работе так, чтобы их можно было рассматривать без поворота работы или с поворотом работы по часовой стрелке. Не рекомендуется помещать в работу рисунки, размер которых превышает стандартный формат листа. Каждый рисунок должен иметь подстрочный текст и поясняющие данные. Название дается под рисунком одной строкой с номером.

Критерии оценивания теста (для заочной формы):

Критерии оценивания	оценка
Задание выполнено полностью (в начальной, основной и дополнительной части): основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок, дан верный ответ, сделаны обоснованные выводы, даны верные ответы на дополнительные вопросы или есть недочеты в дополнительной части	зачтено
Основная часть задания не выполнена или не в полном объеме, нет верных ответов в предварительной части, не определены основные понятия, нарушена или отсутствует логика в рассуждениях, отсутствуют значимые примеры из практики, рассуждения являются ошибочными или чересчур тривиальными, цель выполнения задания не достигнута.	не зачтено

Тестовые задания

Пример заданий для тестового контроля уровня усвоения учебного материала

1. Performance management report – это ...
 - экспертиза эффективности работы
 - определение уровня работы
 - отчет по управлению эффективностью работы
2. Для HR-аудиторов фундаментальным первичным документом будет являться
 - концепция управления персоналом
 - внутренний трудовой распорядок
 - кадровая политика организации
3. Комплексная диагностика соответствия стратегии управления персоналом общей стратегии развития организации – это ...
 - кадровый аудит
 - организационно-кадровый аудит
 - внутренний аудит персонала
4. Модель Филипса включает в себя такие показатели, как ...
 - бизнес-процессы
 - единство и согласие в компании
 - инвестиции в кадровый отдел
 - моральный климат в коллективе
 - отсутствие на рабочем месте
 - производительность
 - расходы
 - удовлетворенность
5. Указания на стратегические ошибки в области управления персоналом, в постановках задач перед линейными менеджерами, в структуре персонала и пр. отражаются ...
 - во вводной части аудиторского заключения
 - в аналитической части аудиторского заключения
 - в рекомендациях к аудиторскому заключению

6. В процессе принятия решения установка бюджета и графика действий осуществляется на этапе ...

- выявления и определения проблемы
- сбора и анализа достоверных фактов
- разработки альтернатив
- оценки выбора
- анализа последствий решения
- осуществления решения

7. Оценка потенциала для продвижения компетентных сотрудников – это задача кадрового аудита ...

- командной компетентности
- профессиональной компетенции
- общей эффективности системы управления персоналом

8. С помощью «Центра оценки» осуществляют ...

- определение потребности в обучении и развитии ключевых специалистов
- оценку навыка «видения будущего»
- оценку навыка планирования деятельности руководителя
- оценку навыков постановки задачи подчиненным и контроля ее исполнения
- оценку профессионально важных качеств и управленческого потенциала руководителей всех уровней
- оценку умения предоставления подчиненному информации о его действиях
- оценку уровня сформированности команды и прогнозирование успешности работы в данном составе

- формирование кадрового резерва

9. В процессе принятия решения поиск ответа на вопросы о том, где имеется соответствующая информация и кто может ее предоставить, осуществляется на этапе ...

- выявления и определения проблемы
- сбора и анализа достоверных фактов
- разработки альтернатив
- оценки выбора
- анализа последствий решения
- осуществления решения

10. Оценка деятельности службы персонала высшим руководством организации проводится по таким критериям, как ...

- быстрота выполнения запросов, адресуемых службе работниками организации
- величина вклада в полученные результаты работы организации за период
- качество взаимодействия с внешними субъектами управления персоналом
- качество консультаций по вопросам карьерного и профессионального роста
- количество обращений в службу работников
- эффективность использования кадрового бюджета

Критерии оценивания выполнения тестового контроля:

Процент правильных ответов	Количество баллов
80-100 %	5
60-79%	4
50-59%	3
менее 50%	2

5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

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 с.:
2. Самраилова Е.К. Анализ эффективности использования персонала: учебное пособие. – М.: АТиСО, 2014. – 225 с.
3. Холодкова В.В. Управление инвестиционным проектом: учебник и практикум для вузов /В.В. Холодкова. – М. Юрайт, 2021. – 302 с.
4. Business Excellence / гл. ред. Т. Киселева ; учред. и изд. РИА «Стандарты и качество» ; учред. Н. Томпсон. – Москва : РИА «Стандарты и качество», 2021. – № 6. – 108 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=616841>. – ISSN 1813-9485. – Текст: электронный.

Дополнительная литература:

5. Спиридонова Г.В. Стратегия коммуникаций HR-бренда в менеджменте современных компаний: зарубежный опыт // Всероссийский журнал научных публикаций. – М., 2013. – 210 с.
6. Петренко, Е. С. Современные практики принятия управленческих решений: лидерство и саморазвитие=Modern management decisionmaking practices: leadership and self-development : учебное пособие : [16+] / Е. С. Петренко, Л. В. Шабалтина, А. В. Варламов. – М.: Креативная экономика, 2019. – 102 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=599622>

6. 5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины, включая профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Пользователям библиотеки БашГУ предоставляется возможность использования следующих электронных информационных ресурсов:

№	Наименование Интернет-ресурса	Ссылка (URL) на Интернет ресурс
1.	Электронно-библиотечная система «ЭБ БашГУ»	https://elib.bashedu.ru/
2.	Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека online»	http://www.biblioclub.ru/
3.	Электронно-библиотечная система издательства «Лань»	http://e.lanbook.com/
4.	Сайт дистанционного обучения БашГУ	sdo.bashedu.ru
5.	Национальный союз «Управление персоналом»	http://nasoup.ru
6.	Справочная правовая система «Консультант плюс»	http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=home&utm_source=online&utm_medium=button
7.	Официальный сайт Всероссийского союза профессиональных кадровиков	https://community.kdelo.ru
8.	Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан	www.mintrudrb.ru
9.	Экономика, социология, менеджмент	www.ecsocman.edu.ru

1. База данных периодических изданий на платформе EastView: «Вестники Московского университета», «Издания по общественным и гуманитарным наукам» - <https://dlib.eastview.com/>
2. Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» - <http://window.edu.ru>
3. Научная электронная библиотека eLibrary.ru - <http://elibrary.ru/defaultx.asp>
4. Справочно-правовая система Консультант Плюс - <http://www.consultant.ru/>
5. Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн» – <https://biblioclub.ru/>
6. Электронная библиотечная система «ЭБ БашГУ» – <https://elib.bashedu.ru/>
7. Электронная библиотечная система издательства «Лань» – <https://e.lanbook.com/>
8. Электронный каталог Библиотеки БашГУ – <http://www.bashlib.ru/catalogi>.
9. Архивы научных журналов на платформе НЭИКОН (Cambridge University Press, SAGE Publications, Oxford University Press) - <https://archive.neicon.ru/xmlui/>
10. Издательство «Annual Reviews» - <https://www.annualreviews.org/>
11. Издательство «Taylor&Francis» - <https://www.tandfonline.com/>
12. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade Договор №104 от 17.06.2013 г. Лицензии бессрочные.
13. Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор №114 от 12.11.2014 г. Лицензии бессрочные.
14. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии бессрочные.

6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Наименование специализированных аудиторий, кабинетов, лабораторий	Вид занятий	Наименование оборудования, программного обеспечения
Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа: №№ 107, 108, 110, 111, 114, 122, 204, 207, 208, 209, 210, 212, 213, 218, 220, 221, 222, 301, 305, 307, 308, 309, 311а, 311в, 312 .	Лекции	Учебная мебель, доска, проекционный экран, проектор, персональные компьютеры. 1.Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные. 2.Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные. 3.Система централизованного тестирования БашГУ (Moodle). GNU General Public License Version 3, 29 June 2007
Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа: №№ 107, 108, 110, 111, 114, 122, 204, 207, 208, 209, 210, 212, 213, 218, 220, 221, 222, 301,	Практические / семинарские занятия	Учебная мебель, доска, проекционный экран, проектор, персональные компьютеры. 1.Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные.

305, 307, 308, 309, 311а, 311в, 312 .		2. Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные. 3. Система централизованного тестирования БашГУ (Moodle). GNU General Public License Version 3, 29 June 2007
Учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций, учебная аудитория для текущего контроля и промежуточной аттестации: №№ 107, 108, 110, 111, 114, 122, 204, 207, 208, 209, 210, 212, 213, 218, 220, 221, 222, 301, 305, 307, 308, 309, 311а, 311в, 312.	Групповые и индивидуальные консультации, текущий контроль и промежуточная аттестация	Учебная мебель, доска, проекционный экран, проектор, персональные компьютеры. 1. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные. 2. Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные. 3. Система централизованного тестирования БашГУ (Moodle). GNU General Public License Version 3, 29 June 2007
Помещения для самостоятельной работы: 302 читальный зал (гуманитарный корпус).	Самостоятельная работа	Учебная мебель, персональные компьютеры в комплекте HP, моноблок, персональный компьютер в комплекте моноблок iRU.
Помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования: 115, 118	-	115: учебная мебель, колонки (2 шт.), динамики, dvd плеер toshiba, магнитола sony (4 шт.) 118: учебная мебель, проектор benq, колонки (2 шт.), музыкальный центр lg, флипчарт магнитно-маркерный на треноге

ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, ФИНАНСОВ И БИЗНЕСА

СОДЕРЖАНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫдисциплины «HR-аналитика» на 2-3 курсах
заочной формы обучения

Вид работы	Объем дисциплины
Общая трудоемкость дисциплины (з.е. / часов)	4/144
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	
лекций	8
практических/ семинарских	24
лабораторных	-
других (групповая, индивидуальная консультация и иные виды учебной деятельности, предусматривающие работу обучающихся с преподавателем) (ФКР)	3,2
из них, предусмотренные на выполнение курсовой работы / курсового проекта	
Учебных часов на самостоятельную работу обучающихся (СР)	99,8
из них, предусмотренные на выполнение курсовой работы / курсового проекта	
Учебных часов на подготовку к экзамену/зачету/дифференцированному зачету (Контроль)	9

Форма(ы) контроля:

экзамен на 3 курсе

*В том числе:**Курсовая работа на 3 курсе 1 сессия*

№ п/п	Тема и содержание	Форма изучения материалов: лекции, практические занятия, семинарские занятия, лабораторные работы, самостоятельная работа и трудоемкость (в часах)				Задания по самостоятельной работе студентов	Форма текущего контроля успеваемости (коллоквиумы, контрольные работы, компьютерные тесты и т.п.)
		ЛК	ПР / СЕМ	ЛР	СР		
Модуль 1. Базовые методы анализа HR-данных							
1.	Тема 1. Роль HR-аналитики в процессах управления персоналом <i>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.</i>	2	-	-	10	Вопросы семинарского занятия к теме 1	вопросы для семинара
2.	Тема 2. HR-метрики. <i>Выбор HR-метрик. Разбор классических HR-метрик. Дерево метрик.</i>	2	-	-	10	Вопросы семинарского занятия к теме 1	вопросы для семинара
3.	Тема 3. Технологии применения HR-анализа. HR-метрики. BigData <i>Современные исследования по применению HR-аналитики. Проблемы автоматизации процессов HR. Готовность компаний и организаций развивать направление HR-аналитики. HR-трансформация в</i>	-	4	-	10	Практические задания к работе по теме 1	вопросы для семинара, индивидуальное задание

	<i>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 BigData.Применение технологии BigData в HR.</i>						
4.	Тема 4. Ключевые показатели эффективности в процессе HR-анализа <i>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. Экономикоматематические 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</i>	-	4	4	9,8	Вопросы семинарского занятия к теме 2 Практические задания к работе по теме 2	вопросы для семинара, индивидуальное задание

	<i>работой. Эффективность подбора и найма. Эффективность обучения.</i>						
5.	Тема 5. Исследования в HR-аналитике <i>Компонентный анализ Бенчмаркинг.</i>	-	4	-	10	Вопросы семинарского занятия к теме 3 Практические задания к работе по теме 3	вопросы для семинара, индивидуальное задание, тест
Модуль 2 Внедрение HR-аналитики							
6.	Тема 6. Предиктивная аналитика: модели и прогнозы <i>Основные понятия: модель, вероятность, сценарный анализ. Линейные математические модели. Статистические модели. Моделирование затрат на подбор. Расчет оптимально числа кандидатов.</i>	2	2	-	10	Вопросы семинарского занятия к теме 4	вопросы для семинара
7.	Тема 7. Дашборды и годовые отчеты <i>Типы дашбордов. Как разработать дашборд? Карта дашборда</i>	2	2	-	10	Вопросы семинарского занятия к теме 5 Практические задания к работе по теме 5	вопросы для семинара, индивидуальное задание
8.	Тема 8. Визуализация данных. <i>Какие задачи решает визуализация? Основные принципы хорошей визуализации</i>	-	2	-	10	Вопросы семинарского занятия к теме 6	вопросы для семинара,
9.	Тема 9. Внедрение HR-аналитики <i>Планирование ресурсов и сроков проектов по HR-аналитике. HR-команда и HR-аналитика: распределение ролей и функций. Что такое аналитическая культура, почему она важна, как ее оценить и изменить? IT-инструменты для HR-аналитики: обзор решений. Типичные ошибки HR-команд в процесс внедрения HR-аналитики.</i>	-	4	-	10	Вопросы семинарского занятия к теме 7 Практические задания к работе по теме 7	вопросы для семинара, индивидуальное задание

10.	Тема 10. Перспективы развития HR-аналитики <i>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.</i>	-	2	-	10	Вопросы семинарского занятия к теме 8	вопросы для семинара, тест
	Всего часов:	8	24	-	99,8		