

Общество с ограниченной ответственностью «ДК»

Утверждаю

Генеральный директор

Митрофанов В.Н.

(Приказ № 2-У от 13 ноября 2023 г.)



**ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА -
ПРОГРАММА ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ**

**«Практический курс по HR-аналитике: делаем расчеты и показываем
пользу для бизнеса»**

Объем программы (трудоемкость): 19,09 академических часов

Срок освоения программы — 2 уч. недели

Форма обучения: заочная (с применением дистанционных образовательных технологий и электронного обучения)

г. Москва

2023 г.

ЛИСТ ОБНОВЛЕНИЙ И АКТУАЛИЗАЦИИ

дополнительной профессиональной программы
повышения квалификации

**«Практический курс по HR-аналитике: делаем расчеты и показываем
пользу для бизнеса»**

№ п/п	Дата внесения изменений в программу	Характер изменений	Дата и номер протокола согласований документа

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Характеристика программы:

Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации «Практический курс по HR-аналитике: делаем расчеты и показываем пользу для бизнеса» (далее – программа) является учебно-методическим нормативным документом, регламентирующим содержание, организационно-методические формы и трудоемкость обучения.

Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации **«Практический курс по HR-аналитике: делаем расчеты и показываем пользу для бизнеса»** разработана в соответствии с нормами Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» с учетом требований приказа Минобрнауки России от 01.07.2013 № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам», профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом» (утв. приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 марта 2022 года N 109н) и Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (утв. приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 12 августа 2020 г. N 955).

1.2. Категория обучающихся: лица, имеющие среднее профессиональное и (или) высшее образование; лица, получающие среднее профессиональное и (или) высшее образование.

1.3. Объем программы (трудоемкость): общая трудоемкость 19,09 академических часов.

1.4. Срок освоения программы — 2 учебных недели

1.5. Форма обучения: заочная (с применением дистанционных образовательных технологий и электронного обучения).

1.6. Документ, выдаваемый после завершения обучения: удостоверение о повышении квалификации установленного образца.

2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ

2.1. Цель программы заключается в получении теоретических знаний и овладении практическими умениями и навыками, обеспечивающими формирование и совершенствование у слушателей профессиональных

компетенций, необходимых для работы в области управления персоналом и HR-аналитики.

2.2. Задачи программы:

1. Формирование знание об HR-аналитике.
2. Формирование навыков по разработке расчетов при проведении HR-аналитики.
3. Формирование знаний об управлении персоналом на основе аналитических данных.

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ

3.1. Программа направлена на совершенствование и приобретения новых компетенций в области управления персоналом и HR-аналитики, обеспечивающих качественную, безопасную и эффективную профессиональную деятельность в современных условиях.

3.2. В планируемых результатах обучения отражается связь с требованиями соответствующего профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом» (утв. приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 марта 2022 года N 109н) и требованиями соответствующего Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (утв. приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 12 августа 2020 г. N 955).

3.3. Программа направлена на получение и совершенствование слушателями универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций.

В результате освоения программы слушатели будут обладать *универсальными компетенциями (УК)*, включающими в себя способность:

УК-1. осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач;

УК-2. определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений;

В результате освоения программы слушатели будут обладать *общепрофессиональными компетенциями (ОПК)*:

ОПК-1. применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической

теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач;

ОПК-2. осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом;

ОПК-6. понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности

3.3. Планируемым результатом обучения является освоение и совершенствование как теоретических знаний, так и практических умений и навыков

В результате освоения программы обучающиеся

будут знать:

- основные подходы к разработке и внедрению стратегии управления человеческими ресурсами;
- основные формы и методы реализации таких функций управления персоналом как: планирование персонала, найм и отбор персонала, обучение и оценка персонала, развитие персонала;
- основные факторы, влияющие на выбор конкретных методов реализации функций управления человеческими ресурсами в компании;

будут уметь:

- анализировать и оценивать состояние человеческих ресурсов в функциональном подразделении;
- выявлять проблемы в работе с персоналом в функциональном подразделении и предлагать обоснованные и конструктивные предложения по ее совершенствованию;
- анализировать влияние различных факторов на выбор конкретных форм и методов реализации функций управления персоналом в рамках функционального подразделения.

4. УЧЕБНЫЙ ПЛАН

**дополнительной профессиональной программы
повышения квалификации «Практический курс по HR-аналитике:
делаем расчеты и показываем пользу для бизнеса»**

Цель обучения – получение теоретических знаний и овладение практическими умениями и навыками, обеспечивающими формирование у

слушателей профессиональных компетенций, необходимых для работы в области управления персоналом и HR-аналитики.

Категория слушателей – лица, имеющие среднее профессиональное и (или) высшее образование; лица, получающие среднее профессиональное и (или) высшее образование.

Трудоёмкость обучения: 19,09 академических часов.

Форма обучения: заочная (с применением дистанционных образовательных технологий и электронного обучения).

№ п/п	Наименование компонентов программы	Трудоёмкость, ак. ч. ¹				Форма контроля
		Всего	Лекции и	Практически езанятия / Самостоятел ьная работа	Контро ль	
1.	Модуль 1. Суть и цели HR-аналитики, инструментарий	4,54	3,54	-	1	Практическое задание
1.1	Тема 1.1. Суть и цели HR-аналитики, инструментарий	3,54	3,54	-	-	
1.2	Промежуточная аттестация	1	-	-	1	Практическое задание
2	Модуль 2. Цифровизация в подборе персонала	4,83	3,83	-	1	Практическое задание
2.1	Тема 2.1. Цифровизация в подборе персонала	3,83	3,83	-	-	
2.2	Промежуточная аттестация	1	-	-	1	Практическое задание
3	Модуль 3. Показатели эффективности развития и удержания сотрудников	4,3	3,3	-	1	Практическое задание
3.1	Тема 3.1. Показатели эффективности развития и удержания сотрудников	3,3	3,3	-	-	
3.2	Промежуточная аттестация	1	-	-	1	Практическое задание
4	Модуль 4. Польза HR-	4,42	3,42	-	1	Практическое задание

¹ Для всех видов занятий академический час устанавливается продолжительностью 45 минут.

	службы для компании					кое задание
4.1	Тема 4.1. Польза HR-службы для компании	3,42	3,42	-	-	
4.2	Промежуточная аттестация	1	-	-	1	Практическое задание
5	Итоговая аттестация (зачет)	1	-	-	1	Тестирование
6	Итого	19,09	14,09	-	5	

5. КАЛЕНДАРНЫЙ УЧЕБНЫЙ ГРАФИК

дополнительной профессиональной программы повышения квалификации «Практический курс по HR-аналитике: делаем расчеты и показываем пользу для бизнеса»

Календарный график обучения является примерным, составляется и утверждается для каждой группы.

Срок освоения программы — 2 недели. Начало обучения — по мере набора группы.

Примерный режим занятий: 2 раза в неделю по 4-5 академических часа². Итоговая аттестация проводится согласно графику.

№п/п	Наименование компонентов программы	1 неделя	2 неделя
1	Модуль 1. Суть и цели HR-аналитики, инструментарий	4,54	
2	Модуль 2. Цифровизация в подборе персонала	4,83	
3	Модуль 3. Показатели эффективности развития и удержания сотрудников		4,3
4	Модуль 4. Польза HR-службы для компании		4,42
5	Итоговая аттестация (зачет)		1
6	ВСЕГО	9,37	9,72

² Для всех видов занятий академический час устанавливается продолжительностью 45 минут.

6. РАБОЧИЕ ПРОГРАММЫ УЧЕБНЫХ МОДУЛЕЙ

6.1. Рабочая программа

Модуля 1. Суть и цели HR-аналитики, инструментарий

Цель программы заключается в получении теоретических знаний и овладении практическими умениями и навыками, обеспечивающими формирование и совершенствование у слушателей профессиональных компетенций, необходимых для работы в области управления персоналом и HR-аналитики.

Задачи программы:

1. Формирование знание об HR-аналитике.
2. Формирование навыков по разработке расчетов при проведении HR-аналитики.
3. Формирование знаний об управлении персоналом на основе аналитических данных.

Планируемые результаты изучения модуля

В результате освоения программы обучающиеся

будут знать:

- основные подходы к разработке и внедрению стратегии управления человеческими ресурсами;
- основные формы и методы реализации таких функций управления персонала как: планирование персонала, найм и отбор персонала, обучение и оценка персонала, развитие персонала;
- основные факторы, влияющие на выбор конкретных методов реализации функций управления человеческими ресурсами в компании;

будут уметь:

- анализировать и оценивать состояние человеческих ресурсов в функциональном подразделении;
- выявлять проблемы в работе с персоналом в функциональном подразделении и предлагать обоснованные и конструктивные предложения по ее совершенствованию;
- анализировать влияние различных факторов на выбор конкретных форм и методов реализации функций управления персоналом в рамках функционального подразделения.

Учебный план

№ п/п	Наименование компонентов программы	Трудоемкость, ак. ч. ³				Форма контроля
		Всего	Лекции	Практические занятия / Самостоятельная работа	Контроль	
1.	Модуль 1. Суть и цели HR-аналитики, инструментарий	4,54	3,54	-	1	Практическое задание
1.1	Тема 1.1. Суть и цели HR-аналитики, инструментарий	3,54	3,54	-	-	
1.2	Промежуточная аттестация	1	-	-	1	Практическое задание
	Итого	4,54	3,54	-	1	

Содержание

Вид занятий	Кол- во часов	Наименование раздела, темы и содержание
Модуль 1. Суть и цели HR-аналитики, инструментарий		
Лекция	3,54	Тема 1.1. Суть и цели HR-аналитики, инструментарий. Матрица HR-показателей. Отличие аналитики от статистики, подход data-driven. Шаги по внедрению HR-аналитики, 4 метода анализа данных. Почему важен принцип регулярности расчетов. Автоматизация HR-учета (ATS, HRM, облачные сервисы) и дашборды. Вырабатываем бизнес-мышление и взаимодействуем с другими подразделениями в процессе ETL. Расчеты с использованием метода Ферми
Промежуточная аттестация	1	Практическое задание
Всего часов	4,54	

³ Для всех видов занятий академический час устанавливается продолжительностью 45 минут.

Календарный учебный график

№п/п	Наименование компонентов программы	1 неделя	2 неделя
1	Модуль 1. Суть и цели HR-аналитики, инструментарий	4,54	

Организационно-педагогические условия реализации модуля

Лекционные занятия проводятся с целью теоретической подготовки слушателей. Цель лекции – дать систематизированные основы знаний по учебной теме, акцентируя внимание на наиболее сложных вопросах темы занятия. Лекция должна стимулировать активную познавательную деятельность слушателей, способствовать формированию самостоятельного мышления.

Реализация модуля осуществляется с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

Реализация модуля обеспечивается педагогическими кадрами, имеющими высшее профессиональное образование и отвечающими квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам, в рамках изучаемого цикла.

Обучающимся предоставляется доступ (удаленный доступ) к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам, электронной библиотеке, состав которых определяется настоящей программой.

При осуществлении дистанционного обучения слушателям выдаются логин и пароль для входа на образовательную платформу, с помощью которой необходимо будет реализовывать требования программы.

Материально-технические условия реализации модуля

Материально-техническая база образовательной организации оснащена необходимым оборудованием для доступа в интернет по выделенному каналу.

Образовательная организация имеет необходимое серверное оборудование, обеспечивающее функционирование электронной информационно-образовательной среды, и высокоскоростной канал доступа к электронной информационно-образовательной среде.

Трансляция вебинаров в режиме реального времени обеспечивается через интеграцию с платформой для создания и проведения видеоконференций «Сервис Pruffme».

Обучение проводится посредством электронной образовательной среды (платформы) <https://getcourse.ru/>.

Для освоения образовательной программы обучающийся должен иметь доступ в сеть интернет, а также персональный компьютер или смартфон. Используемое для обучения программное обеспечение и техника обучающегося должны соответствовать следующим техническим требованиям:

- для персонального компьютера: процессор с частотой работы от 1.5ГГц, Память ОЗУ объемом не менее 4 Гб, Жесткий диск объемом не менее 128 Гб, Монитор от 10 дюймов с разрешением от 1440*900 точек (пикселей), ОС Windows 7+ или Mac OS X от 10.7+, Браузер Google Chrome последней версии.

- для смартфона: операционная система Android версии 5.0 и выше, а также ОС iOS версии 10.0 и выше. оперативная память от 1 гб и выше, экран от 720×1280 и выше, Браузер Google Chrome последней версии.

Каждый обучающийся обеспечен индивидуальным неограниченным доступом к электронной информационно-образовательной платформе из любой точки, в которой имеется доступ к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть «Интернет»).

Электронная информационно-образовательная среда образовательной организации обеспечивает:

- доступ к настоящей Программе, видеоурокам, конспектам к каждому уроку в виде электронного файла в формате PDF, пошаговым инструкциям и дополнительным материалам;

- формирование электронного архива выполненных работ и тестов обучающегося, в том числе сохранение оценок и комментариев менторов по этим работам и тестам.

При реализации настоящей Программы с применением исключительно дистанционных образовательных технологий и электронного обучения электронная информационно-образовательная среда образовательной организации дополнительно обеспечивает:

Фиксацию хода образовательного процесса, результатов выполнения домашних практических работ, выполнения тестов, предварительной аттестации и результатов освоения Программы:

- просмотр видеоуроков,
- процедуру оценки результатов обучения, реализация которых предусмотрена с применением исключительно электронного обучения.

Взаимодействие между участниками образовательного процесса посредством сети Интернет.

Функционирование электронной информационно-образовательной среды обеспечивается соответствующими средствами информационно-коммуникационных технологий и квалификацией лиц, ее использующих и поддерживающих.

Функционирование электронной информационно-образовательной среды соответствует законодательству Российской Федерации.

Совокупность информационных технологий, телекоммуникационных технологий, соответствующих технологических средств образовательной организации обеспечивает освоение обучающимися программы в полном объеме независимо от места нахождения обучающихся.

Образовательная организация обеспечена необходимым комплектом лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства, которое подлежит обновлению при необходимости.

Реализация настоящей Программы обеспечивается педагогическими работниками и/или лицами, привлекаемыми образовательной организацией к реализации Программы на их условиях.

Информационные и учебно-методические условия

Список литературы:

Основная литература:

1. Хан Н. HR-аналитика. Практическое руководство по работе с персоналом на основе больших данных / Н. Хан — «Альпина Диджитал», 2020
2. Осовицкая Н. А. HR-брендинг. Фокус на эффективность / Н. А. Осовицкая — «Хэдхантер», 2017
3. Мордовин С.К. Управление персоналом: современная российская практика. 2-е изд.: Питер; Санкт-Петербург; 2005
4. Спивак В. А. Управление персоналом: учебное пособие / В. А. Спивак — «Эксмо», 2010

Дополнительная литература:

1. Вагин И. О. Управление персоналом / И. О. Вагин — «Игорь Вагин», 2017
2. Крымов А.А. Управление персоналом на 100%: как стать эффективным HR-директором: Питер; СПб.; 2010

Интернет-ресурсы:

1. HR-Portal - <https://hr-portal.ru/>
2. Журнал «Управление персоналом» - <https://www.top-personal.ru/>
3. Научная электронная библиотека Elibrary - <https://www.elibrary.ru/>

6.2. Рабочая программа

Модуля 2. Цифровизация в подборе персонала

Цель программы заключается в получении теоретических знаний и овладении практическими умениями и навыками, обеспечивающими формирование и совершенствование у слушателей профессиональных

компетенций, необходимых для работы в области управления персоналом и HR-аналитики.

Задачи программы:

1. Формирование знание об HR-аналитике.
2. Формирование навыков по разработке расчетов при проведении HR-аналитики.
3. Формирование знаний об управлении персоналом на основе аналитических данных.

Планируемые результаты изучения модуля

В результате освоения программы обучающиеся

будут знать:

- основные подходы к разработке и внедрению стратегии управления человеческими ресурсами;
- основные формы и методы реализации таких функций управления персонала как: планирование персонала, найм и отбор персонала, обучение и оценка персонала, развитие персонала;
- основные факторы, влияющие на выбор конкретных методов реализации функций управления человеческими ресурсами в компании;

будут уметь:

- анализировать и оценивать состояние человеческих ресурсов в функциональном подразделении;
- выявлять проблемы в работе с персоналом в функциональном подразделении и предлагать обоснованные и конструктивные предложения по ее совершенствованию;
- анализировать влияние различных факторов на выбор конкретных форм и методов реализации функций управления персоналом в рамках функционального подразделения.

Учебный план

№ п/п	Наименование компонентов программы	Трудоемкость, ак. Ч. ⁴				Форма контроля
		Всего	Лекции	Практически езания / Самостоятел ьная работа	Контроль	
2.	Модуль 2. Цифровизация в подборе персонала	4,83	3,83	-	1	Практическое задание
2.1	Тема 2.1. Цифровизация в подборе персонала	3,83	3,83	-	-	
2.2	Промежуточная аттестация	1	-	-	1	Практическое задание
	Итого	4,83	3,83	-	1	

Содержание

Вид занятий	Кол- во часов	Наименование раздела, темы и содержание
Модуль 2. Цифровизация в подборе персонала		
Лекция	3,83	Тема 2.1. Цифровизация в подборе персонала Как планировать работу по подбору новичков, прогнозируя увольнения, в том числе с помощью Big Data. Расчет стоимости замены сотрудника. Данные, показывающие, как улучшить подбор. Способы сэкономить на подборе и показать экономическую выгоду для компании. Определяем оптимальную воронку кандидатов. Какой должна быть конверсия на каждом этапе. Цифры, позволяющие оценить качество подбора сотрудников. Наиболее эффективные каналы поиска новичков.
Промежуточная аттестация	1	Практическое задание
Всего часов	4,83	

⁴ Для всех видов занятий академический час устанавливается продолжительностью 45 минут.

Календарный учебный график

№п/п	Наименование компонентов программы	1 неделя	2 неделя
2	Модуль 2. Цифровизация в подборе персонала	4,83	

Организационно-педагогические условия реализации модуля

Лекционные занятия проводятся с целью теоретической подготовки слушателей. Цель лекции – дать систематизированные основы знаний по учебной теме, акцентировав внимание на наиболее сложных вопросах темы занятия. Лекция должна стимулировать активную познавательную деятельность слушателей, способствовать формированию самостоятельного мышления.

Реализация модуля осуществляется с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

Реализация модуля обеспечивается педагогическими кадрами, имеющими высшее профессиональное образование и отвечающими квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам, в рамках изучаемого цикла.

Обучающимся предоставляется доступ (удаленный доступ) к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам, электронной библиотеке, состав которых определяется настоящей программой.

При осуществлении дистанционного обучения слушателям выдаются логин и пароль для входа на образовательную платформу, с помощью которой необходимо будет реализовывать требования программы.

Материально-технически условия реализации модуля

Материально-техническая база образовательной организации оснащена необходимым оборудованием для доступа в интернет по выделенному каналу.

Образовательная организация имеет необходимое серверное оборудование, обеспечивающее функционирование электронной информационно-образовательной среды, и высокоскоростной канал доступа к электронной информационно-образовательной среде.

Трансляция вебинаров в режиме реального времени обеспечивается через интеграцию с платформой для создания и проведения видеоконференций «Сервис Pruffme».

Обучение проводится посредством электронной образовательной среды (платформы) <https://getcourse.ru/>.

Для освоения образовательной программы обучающийся должен иметь доступ в сеть интернет, а также персональный компьютер или смартфон. Используемое для обучения программное обеспечение и техника обучающегося должны соответствовать следующим техническим требованиям:

- для персонального компьютера: процессор с частотой работы от 1.5ГГц, Память ОЗУ объемом не менее 4 Гб, Жесткий диск объемом не менее 128 Гб, Монитор от 10 дюймов с разрешением от 1440*900 точек (пикселей), ОС Windows 7+ или Mac OS X от 10.7+, Браузер Google Chrome последней версии.
- для смартфона: операционная система Android версии 5.0 и выше, а также ОС iOS версии 10.0 и выше. оперативная память от 1 гб и выше, экран от 720×1280 и выше, Браузер Google Chrome последней версии.

Каждый обучающийся обеспечен индивидуальным неограниченным доступом к электронной информационно-образовательной платформе из любой точки, в которой имеется доступ к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть «Интернет»).

Электронная информационно-образовательная среда образовательной организации обеспечивает:

- доступ к настоящей Программе, видеоурокам, конспектам к каждому уроку в виде электронного файла в формате PDF, пошаговым инструкциям и дополнительным материалам;
- формирование электронного архива выполненных работ и тестов обучающегося, в том числе сохранение оценок и комментариев менторов по этим работам и тестам.

При реализации настоящей Программы с применением исключительно дистанционных образовательных технологий и электронного обучения электронная информационно-образовательная среда образовательной организации дополнительно обеспечивает:

Фиксацию хода образовательного процесса, результатов выполнения домашних практических работ, выполнения тестов, предварительной аттестации и результатов освоения Программы:

- просмотр видеоуроков,
- процедуру оценки результатов обучения, реализация которых предусмотрена с применением исключительно электронного обучения.

Взаимодействие между участниками образовательного процесса посредством сети Интернет.

Функционирование электронной информационно-образовательной среды обеспечивается соответствующими средствами информационно-коммуникационных технологий и квалификацией лиц, ее использующих и поддерживающих.

Функционирование электронной информационно-образовательной среды соответствует законодательству Российской Федерации.

Совокупность информационных технологий, телекоммуникационных технологий, соответствующих технологических средств образовательной организации обеспечивает освоение обучающимися программы в полном объеме независимо от места нахождения обучающихся.

Образовательная организация обеспечена необходимым комплектом лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства, которое подлежит обновлению при необходимости.

Реализация настоящей Программы обеспечивается педагогическими работниками и/или лицами, привлекаемыми образовательной организацией к реализации Программы на их условиях.

Информационные и учебно-методические условия

Список литературы:

Основная литература:

1. Хан Н. HR-аналитика. Практическое руководство по работе с персоналом на основе больших данных / Н. Хан — «Альпина Диджитал», 2020
2. Осовицкая Н. А. HR-брендинг. Фокус на эффективность / Н. А. Осовицкая — «Хэдхантер», 2017
3. Мордовин С.К. Управление персоналом: современная российская практика. 2-е изд.: Питер; Санкт-Петербург; 2005
4. Спивак В. А. Управление персоналом: учебное пособие / В. А. Спивак — «Эксмо», 2010

Дополнительная литература:

1. Вагин И. О. Управление персоналом / И. О. Вагин — «Игорь Вагин», 2017
2. Крымов А.А. Управление персоналом на 100%: как стать эффективным HR-директором: Питер; СПб.; 2010

Интернет-ресурсы:

1. HR-Portal - <https://hr-portal.ru/>
2. Журнал «Управление персоналом» - <https://www.top-personal.ru/>
3. Научная электронная библиотека Elibrary - <https://www.elibrary.ru/>

6.3. Рабочая программа

Модуля 3. Показатели эффективности развития и удержания сотрудников

Цель программы заключается в получении теоретических знаний и овладении практическими умениями и навыками, обеспечивающими формирование и совершенствование у слушателей профессиональных компетенций, необходимых для работы в области управления персоналом и HR-аналитики.

Задачи программы:

1. Формирование знание об HR-аналитике.
2. Формирование навыков по разработке расчетов при проведении HR-аналитики.
3. Формирование знаний об управлении персоналом на основе аналитических данных.

Планируемые результаты изучения модуля

В результате освоения программы обучающиеся

будут знать:

- основные подходы к разработке и внедрению стратегии управления человеческими ресурсами;
- основные формы и методы реализации таких функций управления персоналом как: планирование персонала, найм и отбор персонала, обучение и оценка персонала, развитие персонала;
- основные факторы, влияющие на выбор конкретных методов реализации функций управления человеческими ресурсами в компании;

будут уметь:

- анализировать и оценивать состояние человеческих ресурсов в функциональном подразделении;
- выявлять проблемы в работе с персоналом в функциональном подразделении и предлагать обоснованные и конструктивные предложения по ее совершенствованию;
- анализировать влияние различных факторов на выбор конкретных форм и методов реализации функций управления персоналом в рамках функционального подразделения.

Учебный план

	Трудоемкость, ак. Ч.⁵	
--	---	--

⁵ Для всех видов занятий академический час устанавливается продолжительностью 45 минут.

№ п/п	Наименование компонентов программы	Всего	Лекции	Практически езанятия / Самостоятел ьная работа	Контроль	Форма контроля
3	Модуль 3. Показатели эффективности развития и удержания сотрудников	4,3	3,3	-	1	Практиче ское задание
3.1	Тема 3.1. Показатели эффективности развития и удержания сотрудников	3,3	3,3	-	-	
3.2	Промежуточная аттестация	1	-	-	1	Практиче ское задание
	Итого	4,3	3,3	-	1	

Содержание

Вид занятий	Кол- во часов	Наименование раздела, темы и содержание
Модуль 3. Показатели эффективности развития и удержания сотрудников		
Лекция	3,3	Тема 3.1. Показатели эффективности развития и удержания сотрудников Выводим данные, показывающие эффективность системы мотивации. Анализ потребности в обучении персонала, обоснование расходов и расчет отдачи. Мониторинг зарплат своими силами и правила интерпретации. Обоснование усилий по удержанию персонала - потери от ухода HiPo-сотрудников. Возможная выгода от изменения системы мотивации и от участия в конкурсе-рейтинге «Лучший работодатель»
Промежуточная аттестация	1	Практическое задание
Всего часов	4,3	

Календарный учебный график

№п/п	Наименование компонентов программы	1 неделя	2 неделя
3	Модуль 3. Показатели эффективности развития и удержания сотрудников		4,3

Организационно-педагогические условия реализации модуля

Лекционные занятия проводятся с целью теоретической подготовки слушателей. Цель лекции – дать систематизированные основы знаний по учебной теме, акцентировав внимание на наиболее сложных вопросах темы занятия. Лекция должна стимулировать активную познавательную деятельность слушателей, способствовать формированию самостоятельного мышления.

Реализация модуля осуществляется с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

Реализация модуля обеспечивается педагогическими кадрами, имеющими высшее профессиональное образование и отвечающими квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам, в рамках изучаемого цикла.

Обучающимся предоставляется доступ (удаленный доступ) к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам, электронной библиотеке, состав которых определяется настоящей программой.

При осуществлении дистанционного обучения слушателям выдаются логин и пароль для входа на образовательную платформу, с помощью которой необходимо будет реализовывать требования программы.

Материально-технические условия реализации модуля

Материально-техническая база образовательной организации оснащена необходимым оборудованием для доступа в интернет по выделенному каналу.

Образовательная организация имеет необходимое серверное оборудование, обеспечивающее функционирование электронной информационно-образовательной среды, и высокоскоростной канал доступа к электронной информационно-образовательной среде.

Трансляция вебинаров в режиме реального времени обеспечивается через интеграцию с платформой для создания и проведения видеоконференций «Сервис Pruffme».

Обучение проводится посредством электронной образовательной среды (платформы) <https://getcourse.ru/>.

Для освоения образовательной программы обучающийся должен иметь доступ в сеть интернет, а также персональный компьютер или смартфон. Используемое для обучения программное обеспечение и техника обучающегося должны соответствовать следующим техническим требованиям:

- для персонального компьютера: процессор с частотой работы от 1.5ГГц, Память ОЗУ объемом не менее 4 Гб, Жесткий диск объемом не менее

128 Гб, Монитор от 10 дюймов с разрешением от 1440*900 точек (пикселей), ОС Windows 7+ или Mac OS X от 10.7+, Браузер Google Chrome последней версии.

- для смартфона: операционная система Android версии 5.0 и выше, а также ОС iOS версии 10.0 и выше. оперативная память от 1 гб и выше, экран от 720×1280 и выше, Браузер Google Chrome последней версии.

Каждый обучающийся обеспечен индивидуальным неограниченным доступом к электронной информационно-образовательной платформе из любой точки, в которой имеется доступ к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть «Интернет»).

Электронная информационно-образовательная среда образовательной организации обеспечивает:

- доступ к настоящей Программе, видеоурокам, конспектам к каждому уроку в виде электронного файла в формате PDF, пошаговым инструкциям и дополнительным материалам;

- формирование электронного архива выполненных работ и тестов обучающегося, в том числе сохранение оценок и комментариев менторов по этим работам и тестам.

При реализации настоящей Программы с применением исключительно дистанционных образовательных технологий и электронного обучения электронная информационно-образовательная среда образовательной организации дополнительно обеспечивает:

Фиксацию хода образовательного процесса, результатов выполнения домашних практических работ, выполнения тестов, предварительной аттестации и результатов освоения Программы:

- просмотр видеоуроков,
- процедуру оценки результатов обучения, реализация которых предусмотрена с применением исключительно электронного обучения.

Взаимодействие между участниками образовательного процесса посредством сети Интернет.

Функционирование электронной информационно-образовательной среды обеспечивается соответствующими средствами информационно-коммуникационных технологий и квалификацией лиц, ее использующих и поддерживающих.

Функционирование электронной информационно-образовательной среды соответствует законодательству Российской Федерации.

Совокупность информационных технологий, телекоммуникационных технологий, соответствующих технологических средств образовательной организации обеспечивает освоение обучающимися программы в полном объеме независимо от места нахождения обучающихся.

Образовательная организация обеспечена необходимым комплектом лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства, которое подлежит обновлению при необходимости.

Реализация настоящей Программы обеспечивается педагогическими работниками и/или лицами, привлекаемыми образовательной организацией к реализации Программы на их условиях.

Информационные и учебно-методические условия

Список литературы:

Основная литература:

1. Хан Н. HR-аналитика. Практическое руководство по работе с персоналом на основе больших данных / Н. Хан — «Альпина Диджитал», 2020
2. Осовицкая Н. А. HR-брендинг. Фокус на эффективность / Н. А. Осовицкая — «Хэдхантер», 2017
3. Мордовин С.К. Управление персоналом: современная российская практика. 2-е изд.: Питер; Санкт-Петербург; 2005
4. Спивак В. А. Управление персоналом: учебное пособие / В. А. Спивак — «Эксмо», 2010

Дополнительная литература:

1. Вагин И. О. Управление персоналом / И. О. Вагин — «Игорь Вагин», 2017
2. Крымов А.А. Управление персоналом на 100%: как стать эффективным HR-директором: Питер; СПб.; 2010

Интернет-ресурсы:

1. HR-Portal - <https://hr-portal.ru/>
2. Журнал «Управление персоналом» - <https://www.top-personal.ru/>
3. Научная электронная библиотека Elibrary - <https://www.elibrary.ru/>

6.4. Рабочая программа

Модуля 4. Польза HR-службы для компании.

Цель программы заключается в получении теоретических знаний и овладении практическими умениями и навыками, обеспечивающими формирование и совершенствование у слушателей профессиональных компетенций, необходимых для работы в области управления персоналом и HR-аналитики.

Задачи программы:

1. Формирование знание об HR-аналитике.
2. Формирование навыков по разработке расчетов при проведении HR-аналитики.
3. Формирование знаний об управлении персоналом на основе аналитических данных.

Планируемые результаты изучения модуля

В результате освоения программы обучающиеся

будут знать:

- основные подходы к разработке и внедрению стратегии управления человеческими ресурсами;
- основные формы и методы реализации таких функций управления персоналом как: планирование персонала, найм и отбор персонала, обучение и оценка персонала, развитие персонала;
- основные факторы, влияющие на выбор конкретных методов реализации функций управления человеческими ресурсами в компании;

будут уметь:

- анализировать и оценивать состояние человеческих ресурсов в функциональном подразделении;
- выявлять проблемы в работе с персоналом в функциональном подразделении и предлагать обоснованные и конструктивные предложения по ее совершенствованию;
- анализировать влияние различных факторов на выбор конкретных форм и методов реализации функций управления персоналом в рамках функционального подразделения.

Учебный план

№ п/п	Наименование компонентов программы	Трудоемкость, ак. Ч. ⁶				Форма контроля
		Всего	Лекции	Практически езанятия / Самостоятел ьная работа	Контроль	
4	Модуль 4. Польза HR-службы для компании	4,42	3,42	-	1	Практиче ское задание
4.1	Тема 4.1. Польза HR-службы для компании	3,42	3,42	-	-	
4.2	Промежуточная аттестация	1	-	-	1	Практиче ское задание
	Итого	4,42	3,42	-	1	

⁶ Для всех видов занятий академический час устанавливается продолжительностью 45 минут.

Содержание

Вид занятий	Кол-во часов	Наименование раздела, темы и содержание
Модуль 4. Польза HR-службы для компании.		
Лекция	3,42	Тема 4.1. Польза HR-службы для компании Как доказать, что HR-служба обходится бизнесу недорого. Расчеты, подтверждающие эффективность HR-подразделения и ее влияние на бизнес-результаты. Как обосновывать и подавать HR-предложения руководству компании. Оправдываем расходы на затратные корпоративные мероприятия. Анализ структуры организации и нормы управляемости, возможные предложения по оптимизации
Промежуточная аттестация	1	Практическое задание
Всего часов	4,42	

Календарный учебный график

№ п/п	Наименование компонентов программы	1 неделя	2 неделя
4	Модуль 4. Польза HR-службы для компании		4,42

Организационно-педагогические условия реализации модуля

Лекционные занятия проводятся с целью теоретической подготовки слушателей. Цель лекции – дать систематизированные основы знаний по учебной теме, акцентировав внимание на наиболее сложных вопросах темы занятия. Лекция должна стимулировать активную познавательную деятельность слушателей, способствовать формированию самостоятельного мышления.

Реализация модуля осуществляется с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

Реализация модуля обеспечивается педагогическими кадрами, имеющими высшее профессиональное образование и отвечающими квалификационным требованиям, указанным в квалификационных

справочниках, и (или) профессиональным стандартам, в рамках изучаемого цикла.

Обучающимся предоставляется доступ (удаленный доступ) к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам, электронной библиотеке, состав которых определяется настоящей программой.

При осуществлении дистанционного обучения слушателям выдаются логин и пароль для входа на образовательную платформу, с помощью которой необходимо будет реализовывать требования программы.

Материально-технически условия реализации модуля

Материально-техническая база образовательной организации оснащена необходимым оборудованием для доступа в интернет по выделенному каналу.

Образовательная организация имеет необходимое серверное оборудование, обеспечивающее функционирование электронной информационно-образовательной среды, и высокоскоростной канал доступа к электронной информационно-образовательной среде.

Трансляция вебинаров в режиме реального времени обеспечивается через интеграцию с платформой для создания и проведения видеоконференций «Сервис Pruffme».

Обучение проводится посредством электронной образовательной среды (платформы) <https://getcourse.ru/>.

Для освоения образовательной программы обучающийся должен иметь доступ в сеть интернет, а также персональный компьютер или смартфон. Используемое для обучения программное обеспечение и техника обучающегося должны соответствовать следующим техническим требованиям:

- для персонального компьютера: процессор с частотой работы от 1.5ГГц, Память ОЗУ объемом не менее 4 Гб, Жесткий диск объемом не менее 128 Гб, Монитор от 10 дюймов с разрешением от 1440*900 точек (пикселей), ОС Windows 7+ или Mac OS X от 10.7+, Браузер Google Chrome последней версии.

- для смартфона: операционная система Android версии 5.0 и выше, а также ОС iOS версии 10.0 и выше. оперативная память от 1 гб и выше, экран от 720×1280 и выше, Браузер Google Chrome последней версии.

Каждый обучающийся обеспечен индивидуальным неограниченным доступом к электронной информационно-образовательной платформе из любой точки, в которой имеется доступ к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть «Интернет»).

Электронная информационно-образовательная среда образовательной организации обеспечивает:

- доступ к настоящей Программе, видеоурокам, конспектам к каждому уроку в виде электронного файла в формате PDF, пошаговым инструкциям и дополнительным материалам;

- формирование электронного архива выполненных работ и тестов обучающегося, в том числе сохранение оценок и комментариев менторов по этим работам и тестам.

При реализации настоящей Программы с применением исключительно дистанционных образовательных технологий и электронного обучения электронная информационно-образовательная среда образовательной организации дополнительно обеспечивает:

Фиксацию хода образовательного процесса, результатов выполнения домашних практических работ, выполнения тестов, предварительной аттестации и результатов освоения Программы:

- просмотр видеоуроков,
- процедуру оценки результатов обучения, реализация которых предусмотрена с применением исключительно электронного обучения.

Взаимодействие между участниками образовательного процесса посредством сети Интернет.

Функционирование электронной информационно-образовательной среды обеспечивается соответствующими средствами информационно-коммуникационных технологий и квалификацией лиц, ее использующих и поддерживающих.

Функционирование электронной информационно-образовательной среды соответствует законодательству Российской Федерации.

Совокупность информационных технологий, телекоммуникационных технологий, соответствующих технологических средств образовательной организации обеспечивает освоение обучающимися программы в полном объеме независимо от места нахождения обучающихся.

Образовательная организация обеспечена необходимым комплектом лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства, которое подлежит обновлению при необходимости.

Реализация настоящей Программы обеспечивается педагогическими работниками и/или лицами, привлекаемыми образовательной организацией к реализации Программы на их условиях.

Информационные и учебно-методические условия

Список литературы:

Основная литература:

1. Хан Н. HR-аналитика. Практическое руководство по работе с персоналом на основе больших данных / Н. Хан — «Альпина Диджитал», 2020

2. Осовицкая Н. А. HR-брендинг. Фокус на эффективность / Н. А. Осовицкая — «Хэдхантер», 2017
3. Мордовин С.К. Управление персоналом: современная российская практика. 2-е изд.: Питер; Санкт-Петербург; 2005
4. Спивак В. А. Управление персоналом: учебное пособие / В. А. Спивак — «Эксмо», 2010

Дополнительная литература:

1. Вагин И. О. Управление персоналом / И. О. Вагин — «Игорь Вагин», 2017
2. Крымов А.А. Управление персоналом на 100%: как стать эффективным HR-директором: Питер; СПб.; 2010

Интернет-ресурсы:

1. HR-Portal - <https://hr-portal.ru/>
2. Журнал «Управление персоналом» - <https://www.top-personal.ru/>
3. Научная электронная библиотека Elibrary - <https://www.elibrary.ru/>

7. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ

Формы аттестации

Программой предусмотрена текущая, промежуточная и итоговая аттестация слушателей.

Для проведения текущей, промежуточной и итоговой аттестации разработан фонд оценочных средств, являющийся неотъемлемой частью учебно-методического комплекса.

Объектами оценивания выступают:

- ☐ степень освоения теоретических знаний;
- ☐ уровень овладения практическими умениями и навыками по всем видам учебной работы.

Текущий контроль знаний обучающихся проводится преподавателем, ведущим занятия в учебной группе, на протяжении всего обучения по программе.

Текущий контроль знаний включает в себя наблюдение преподавателя за учебной работой обучающихся и проверку качества знаний, умений и навыков, которыми они овладели на определенном этапе обучения в формах, установленных преподавателем.

Промежуточная аттестация — оценка качества усвоения обучающимися содержания учебных модулей непосредственно по завершении их освоения, проводимая в форме зачета посредством выполнения практического задания.

Промежуточная аттестация проводится по результатам освоения следующих модулей программы:

Модуль 1. Суть и цели HR-аналитики, инструментарий

Модуль 2. Цифровизация в подборе персонала

Модуль 3. Показатели эффективности развития и удержания сотрудников

Модуль 4. Польза HR-службы для компании

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета посредством выполнения практических заданий в учебное время, отводимое на изучение данных модулей.

Прошедшим промежуточную аттестацию выставляется оценка «зачтено» по каждому модулю программы.

Итоговая аттестация — процедура, проводимая с целью установления уровня знаний обучающихся с учетом прогнозируемых результатов обучения и требований к результатам освоения программы.

Слушатель допускается к итоговой аттестации после изучения разделов и тем программы в объеме, предусмотренном учебным планом.

Для аттестации обучающихся на соответствие их персональных достижений требованиям соответствующей образовательной программы созданы фонды оценочных средств, включающие типовые тесты и методы контроля, позволяющие оценить знания и умения.

Обучающимся, успешно прошедшим итоговую аттестацию, выдаются удостоверения о повышении квалификации установленного образца.

При освоении программы параллельно с получением среднего профессионального или высшего образования удостоверение о повышении квалификации выдается одновременно с получением соответствующего документа о среднем профессиональном или высшем образовании.

Лицам, не прошедшим итоговую аттестацию или получившим на итоговой аттестации неудовлетворительные результаты, а также лицам, освоившим часть программы и (или) отчисленным из образовательной организации, выдается справка об обучении или о периоде обучения по образцу, устанавливаемому организацией.

8. ПРОГРАММА ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Обучающиеся допускаются к итоговой аттестации после изучения разделов и тем программы в объеме, предусмотренном учебным планом программы.

Оценка качества освоения учебной программы проводится в процессе итоговой аттестации в форме зачета посредством прохождения тестирования.

Оценка	Критерии оценки
Зачтено	Оценка «Зачтено» выставляется слушателю, если он твердо знает материал курса, грамотно и по существу использует его, не допуская существенных неточностей в ответе на тестовые вопросы, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов. Не менее 80% правильных ответов при решении итогового теста.
Не зачтено	Оценка «Не зачтено» выставляется слушателю, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями решает практические вопросы или не справляется с ними самостоятельно. Менее 80% правильных ответов при решении итогового теста.

Лицам, успешно освоившим программу и прошедшим итоговую аттестацию, выдаётся удостоверение о повышении квалификации установленного образца.

Лицам, не прошедшим итоговую аттестацию или получившим на итоговой аттестации неудовлетворительные результаты, а также лицам, освоившим часть программы и (или) отчисленным из образовательной организации, выдается справка об обучении или о периоде обучения по образцу, устанавливаемому организацией.

9. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

Практические задания для промежуточной аттестации:

Модуль 1. Суть и цели HR-аналитики, инструментарий

Задача 1.

Последние два полугодия в компании растет текучесть. Гендиректор не понимает, хорошо это или плохо, и почему люди интенсивнее стали увольняться.

Предложите, пожалуйста, контекст для показателя текучести, чтобы анализ помог понять, бить тревогу или нет, а также, в чем причина роста.

Задача 2.

Рассчитайте стоимость простоя оборудования/производства на одного сотрудника в компании, в которой: Производительность 1 сотрудника во II полугодии 2019 года – 1,17 млн. рублей
Время простоя за полугодие – 14 часов

Модуль 2. Цифровизация в подборе персонала

Задача 1

Рассчитайте среднюю цену подбора одного нового сотрудника для компании за год.

В штате – 2 рекрутера. Зарплата одного - 35 000 руб., другого – 40 000 руб. Бонусы: 6900 руб. и 8000 руб. ежемесячно. За каждого рекрутера компания платит страховые взносы (общая ставка – 30,2% от зарплаты) – 12 653,8 руб. и 14 496 руб. в месяц.

Расходы на размещение вакансий (в среднем в месяц): 17 900 руб. у одного рекрутера и 20 670 руб. у другого.

За год 2 рекрутера подобрали 55 сотрудников.

Задача 2

Средняя текучесть в компании – 15% . В опросе на уровень удовлетворенности персонала приняли участие 278 человек. Ответили «Да» на вопрос о смене работы – 79 человек.

Рассчитайте потенциальную текучесть. Исчислите 60% от этого показателя и сравните с показателем «Средняя текучесть». Если потенциальная текучесть превышает среднюю, прибавьте 50% разницы к средней текучести.

Модуль 3. Показатели эффективности развития и удержания сотрудников

Задача 1

Рассчитайте уровень абсентеизма персонала компании за 2019 год

В компании за 2019 год невыходы на работу в среднем на одного сотрудника составили 49 дней. При этом продолжительность рабочего времени за год – 1803 часа.

Задача 2

Из аудиторской компании уволился ведущий экономист, который помимо прочего занимался подготовкой конкурсной документации для участия в электронных торгах на проведение обязательного аудита государственных унитарных предприятий (ГУПов). Благодаря этому компания заключала 10 контрактов с ГУПами каждый квартал. Доход от каждого контракта – в среднем 700 000 рублей. Новый экономист, который пришел на смену уволившемуся сотруднику, не смог подготовить в нужном объеме, и компания заключила контрактов на 40% меньше. Сколько денег недополучил

работодатель из-за этого? По сути, это потери из-за ухода высокоэффективного сотрудника.

Модуль 4. Польза HR-службы для компании

Задача 1

В компании среднесписочная численность персонала за год – 2500 человек. В HR-службе работают 15 специалистов. ФОТ всей компании за год - 2 235 027 380 руб. ФОТ HR-службы - составил 11 232 142 руб. в год.

Рассчитайте сначала соотношение численности службы персонала к количеству сотрудников компании, а затем процент ФОТ HR-службы от зарплаты всей компании за год.

Задача 2

В компании такие показатели дохода (выручки) и среднесписочной численности персонала:

В I полугодии 2018 года: доход компании – 1, 242 млрд. рублей, среднесписочная численность персонала – 534 человека,

Во II полугодии 2018 года: доход компании – 1, 170 млрд.рублей, среднесписочная численность – 521 человек,

В I полугодии 2019 года: доход компании - 1, 195 млрд. рублей, среднесписочная численность персонала – 535 человек,

Во II полугодии 2019 года: доход компании – 1, 191 млрд. рублей, среднесписочная численность – 518 человек.

Рассчитайте, пожалуйста, доход на одного сотрудника компании в каждое полугодие, и сделайте выводы об эффективности персонала.

Примерные вопросы итогового теста:

Итоговое тестирование

1. Что такое HR-аналитика?

- a) Процесс управления персоналом
- b) Сбор и анализ данных о людях в организации
- c) Использование социальных сетей для поиска сотрудников
- d) Автоматизация рутинных HR-процессов

2. Какая роль играет HR-аналитика в управлении персоналом?

- a) Оптимизация HR-процессов
- b) Принятие решений на основе данных
- c) Увеличение производительности сотрудников

d) Все вышеперечисленное

3. Какие типы данных включает в себя HR-аналитика?

- a) Данные о найме и текучести кадров
- b) Данные о производительности сотрудников
- c) Данные об удовлетворенности сотрудников
- d) Все вышеперечисленное

4. Какие преимущества HR-аналитики для организации?

- a) Уменьшение затрат на персонал
- b) Улучшение качества найма
- c) Прогнозирование будущих потребностей в сотрудниках
- d) Все вышеперечисленное

5. Какой метод анализа данных используется в HR-аналитике для выявления причин текучести кадров?

- a) Кластерный анализ
- b) Регрессионный анализ
- c) Метод главных компонент
- d) Временные ряды

6. Какие вызовы может представлять HR-аналитика для организации?

- a) Недостаток квалифицированных специалистов
- b) Неправильный выбор метрик и показателей
- c) Недостаток доступных данных
- d) Все вышеперечисленное

7. Какая метрика используется для измерения эффективности найма в HR-аналитике?

- a) Коэффициент текучести кадров
- b) Время, затрачиваемое на заполнение вакансий
- c) Качество кандидатов

d) Все вышеперечисленное

8. Какая модель анализа данных используется для предсказания будущих потребностей в сотрудниках?

- a) Линейная регрессия
- b) Дерево решений
- c) Машинное обучение
- d) Нейронные сети

9. Какое преимущество имеет использование HR-аналитики для оценки производительности сотрудников?

- a) Объективная оценка производительности
- b) Идентификация потенциала сотрудников
- c) Индивидуальная адаптация программ обучения
- d) Все вышеперечисленное

10. Какие инструменты могут использоваться для визуализации данных в HR-аналитике?

- a) Диаграммы и графики
- b) Инфографика
- c) Дашборды
- d) Все вышеперечисленное

11. Что такое коэффициент текучести кадров в HR-аналитике?

- a) Процент сотрудников, ушедших из организации за определенный период
- b) Процент отклоненных заявок на вакансию
- c) Процент сотрудников, требующих дополнительного обучения
- d) Все вышеперечисленное

12. Какие методы анализа данных используются в HR-аналитике для выявления трендов и паттернов в данных о персонале?

- a) Кластерный анализ
- b) Факторный анализ

- c) Временные ряды
- d) Все вышеперечисленное

13. Какой показатель можно использовать для измерения удовлетворенности сотрудников в HR-аналитике?

- a) Оценка руководителями сотрудников
- b) Анкеты удовлетворенности сотрудников
- c) Частота привлечения сотрудников к проектам
- d) Все вышеперечисленное

14. Какое преимущество имеет использование HR-аналитики для планирования обучения и развития сотрудников?

- a) Идентификация областей, требующих обучения
- b) Отслеживание эффективности обучения
- c) Персонализация программ обучения
- d) Все вышеперечисленное

15. Вам поставили задачу — оптимизировать HR-бюджет. На каких статьях опасно экономить?

- a) На выплатах сотрудникам и соцпакете
- b) На расходах на подбор персонала
- c) На расходах на обучение сотрудников

16. С чего начинается построение HR Аналитики?

- a) Анализа целей бизнеса
- b) Выявления потребности в систематизации данных
- c) Аудита HR процессов

17. Какие HR процессы можно оценить и оцифровать?

- a) Рекрутмент
- b) Обучение
- c) Оценка

d) Все перечисленные

18. Как с помощью аналитики можно влиять на качество подбора персонала?

- a) Выстроить воронку подбора
- b) Оценить эффективность источников
- c) Сократить затраты на привлечение

19. Какие методы анализа данных используются в HR-аналитике?

- a) Методы статистического анализа
- b) Методы машинного обучения

20. Какие инструменты используются для сбора и анализа данных в HR-аналитике?

- a) Системы управления персоналом
- b) Аналитические платформы
- c) Программное обеспечение для машинного обучения

10. ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Лекционные занятия проводятся с целью теоретической подготовки слушателей. Цель лекции - дать систематизированные основы знаний по учебной теме, акцентировав внимание на наиболее сложных вопросах темы занятия. Лекция должна стимулировать активную познавательную деятельность слушателей, способствовать формированию самостоятельного мышления.

Выбор методов обучения для каждого занятия определяется преподавателем в соответствии с составом и уровнем подготовленности слушателей, степенью сложности излагаемого материала.

Реализация программы осуществляется с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

Обучающимся предоставляется доступ (удаленный доступ) к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам, электронной библиотеке, состав которых определяется настоящей программой.

При осуществлении дистанционного обучения слушателям выдаются логин и пароль для входа на образовательную платформу, с помощью которой необходимо будет реализовывать требования программы.

Кадровые (педагогические) условия. Реализация программы обеспечивается педагогическими кадрами, имеющими соответствующее профессиональное образование и отвечающими квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам, в рамках изучаемого цикла.

Форма итоговой аттестации по дополнительной профессиональной программе повышения квалификации - зачет посредством прохождения тестирования.

Обучающийся допускается к итоговой аттестации после изучения учебных материалов в объеме, предусмотренном учебным планом.

Лица, освоившие дополнительную профессиональную программу повышения квалификации и успешно прошедшие итоговую аттестацию, получают документ установленного образца – удостоверение о повышении квалификации.

11. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

11.1. Материально-техническая база образовательной организации оснащена необходимым оборудованием для доступа в интернет по выделенному каналу.

11.2. Образовательная организация имеет необходимое серверное оборудование, обеспечивающее функционирование электронной информационно-образовательной среды, и высокоскоростной канал доступа к электронной информационно-образовательной среде.

11.3. Обучение проводится посредством электронной образовательной среды (платформы) <https://getcourse.ru/>.

11.4. Трансляция вебинаров в режиме реального времени обеспечивается через интеграцию с платформой для создания и проведения видеоконференций «Сервис Pruffme».

Для освоения образовательной программы обучающийся должен иметь доступ в сеть интернет, а также персональный компьютер или смартфон. Используемое для обучения программное обеспечение и техника обучающегося должны соответствовать следующим техническим требованиям:

- для персонального компьютера: процессор с частотой работы от 1.5ГГц, Память ОЗУ объемом не менее 4 Гб, Жесткий диск объемом не менее 128 Гб, Монитор от 10 дюймов с разрешением от 1440*900 точек (пикселей), ОС Windows 7+ или Mac OS X от 10.7+, Браузер Google Chrome последней версии.

- для смартфона: операционная система Android версии 5.0 и выше, а также ОС iOS версии 10.0 и выше. оперативная память от 1 гб и выше, экран от 720×1280 и выше, Браузер Google Chrome последней версии.

Каждый обучающийся обеспечен индивидуальным неограниченным доступом к электронной информационно-образовательной платформе из любой точки, в которой имеется доступ к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть «Интернет»).

Электронная информационно-образовательная среда образовательной организации обеспечивает:

- доступ к настоящей Программе, видеоурокам, конспектам к каждому уроку в виде электронного файла в формате PDF, пошаговым инструкциям и дополнительным материалам;

- формирование электронного архива выполненных работ и тестов обучающегося, в том числе сохранение оценок и комментариев менторов по этим работам и тестам.

При реализации настоящей Программы с применением исключительно дистанционных образовательных технологий и электронного обучения электронная информационно-образовательная среда образовательной организации дополнительно обеспечивает:

Фиксацию хода образовательного процесса, результатов выполнения домашних практических работ, выполнения тестов, предварительной аттестации и результатов освоения Программы:

- просмотр видеоуроков,
- процедуру оценки результатов обучения, реализация которых предусмотрена с применением исключительно электронного обучения.

Взаимодействие между участниками образовательного процесса посредством сети Интернет.

Функционирование электронной информационно-образовательной среды обеспечивается соответствующими средствами информационно-коммуникационных технологий и квалификацией лиц, ее использующих и поддерживающих.

Функционирование электронной информационно-образовательной среды соответствует законодательству Российской Федерации.

Совокупность информационных технологий, телекоммуникационных технологий, соответствующих технологических средств образовательной организации обеспечивает освоение обучающимися программы в полном объеме независимо от места нахождения обучающихся.

Образовательная организация обеспечена необходимым комплектом лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в

том числе отечественного производства, которое подлежит обновлению при необходимости.

Реализация настоящей Программы обеспечивается педагогическими работниками и/или лицами, привлекаемыми образовательной организацией к реализации Программы на их условиях.

12. ИНФОРМАЦИОННЫЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ

Список литературы:

Основная литература:

1. Хан Н. HR-аналитика. Практическое руководство по работе с персоналом на основе больших данных / Н. Хан — «Альпина Диджитал», 2020
2. Осовицкая Н. А. HR-брендинг. Фокус на эффективность / Н. А. Осовицкая — «Хэдхантер», 2017
3. Мордовин С.К. Управление персоналом: современная российская практика. 2-е изд.: Питер; Санкт-Петербург; 2005
4. Спивак В. А. Управление персоналом: учебное пособие / В. А. Спивак — «Эксмо», 2010

Дополнительная литература:

1. Вагин И. О. Управление персоналом / И. О. Вагин — «Игорь Вагин», 2017
2. Крымов А.А. Управление персоналом на 100%: как стать эффективным HR-директором: Питер; СПб.; 2010

Интернет-ресурсы:

1. HR-Portal - <https://hr-portal.ru/>
2. Журнал «Управление персоналом» - <https://www.top-personal.ru/>
3. Научная электронная библиотека Elibrary - <https://www.elibrary.ru/>