

МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА»

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ИЭФ



Ю.И. Соколов

26 июня 2019 г.

Кафедра «Экономика труда и управление человеческими ресурсами»

Автор Вешкурова Алина Борисовна, к.э.н.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

HR-аналитика

Направление подготовки:	38.04.03 – Управление персоналом
Магистерская программа:	Стратегическое управление персоналом
Квалификация выпускника:	Магистр
Форма обучения:	очно-заочная
Год начала подготовки	2019

Одобрено на заседании Учебно-методической комиссии института Протокол № 8 25 июня 2019 г. Председатель учебно-методической комиссии  М.В. Ишханян	Одобрено на заседании кафедры Протокол № 13 24 июня 2019 г. Заведующий кафедрой  И.А. Епишкин
---	--

Москва 2019 г.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью дисциплины является формирование у студентов знаний и навыков использования различных данных для предсказания того, какие процессы управления персоналом могут способствовать улучшению результативности деятельности работников

2. МЕСТО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОП ВО

Учебная дисциплина "HR-аналитика" относится к блоку 1 "Дисциплины (модули)" и входит в его вариативную часть.

2.1. Наименования предшествующих дисциплин

Для изучения данной дисциплины необходимы следующие знания, умения и навыки, формируемые предшествующими дисциплинами:

2.1.1. Социальная политика государства и управление социальным развитием организации:

Знания: Знать Технологию принятия организационно-управленческих решений

Умения: Уметь принимать организационно-управленческие решения, оценивать их последствия, нести ответственность за их реализацию

Навыки: Владеть способностью принимать организационно-управленческие решения, оценивать их последствия, нести ответственность за их реализацию способностью конструктивно мыслить в нестандартных ситуациях.

2.1.2. Стратегия и политика управления человеческими ресурсами:

Знания: этапы составления корпоративных стандартов в области управления персоналом, документы, регулирующие корпоративные стандарты в области управления персоналом, преимущества корпоративных стандартов

Умения: разрабатывать программы адаптации новых сотрудников с учетом стратегии организации

Навыки: технологиями найма, способами разработки и внедрения программ и процедур подбора и обора персонала

2.2. Наименование последующих дисциплин

Результаты освоения дисциплины используются при изучении последующих учебных дисциплин:

2.2.1. Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности

**3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ),
СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

В результате освоения дисциплины студент должен:

№ п/п	Код и название компетенции	Ожидаемые результаты
1	ПКС-1 Способен выявлять кадровые проблемы в организации и определять стратегические направления совершенствования системы управления персоналом или ее отдельных подсистем	ПКС-1.1 Владеет навыками системного сбора информации в области человеческого капитала и анализа выполнения стратегических планов и программ для выработки эффективных управленческих решений. ПКС-1.2 Умеет формировать стратегию и реализовывать политику управления человеческими ресурсами. ПКС-1.3 Умеет организовывать и проводить мероприятия в области мотивации, нормирования и оплаты труда, оценки и развития персонала.

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ И АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСАХ

4.1. Общая трудоемкость дисциплины составляет:

3 зачетных единиц (108 ак. ч.).

4.2. Распределение объема учебной дисциплины на контактную работу с преподавателем и самостоятельную работу обучающихся

Вид учебной работы	Количество часов	
	Всего по учебному плану	Семестр 2
Контактная работа	24	24,15
Аудиторные занятия (всего):	24	24
В том числе:		
лекции (Л)	12	12
практические (ПЗ) и семинарские (С)	12	12
Самостоятельная работа (всего)	48	48
Экзамен (при наличии)	36	36
ОБЩАЯ трудоемкость дисциплины, часы:	108	108
ОБЩАЯ трудоемкость дисциплины, зач.ед.:	3.0	3.0
Текущий контроль успеваемости (количество и вид текущего контроля)	КР (1), ПК1, ПК2	КР (1), ПК1, ПК2
Виды промежуточной аттестации (экзамен, зачет)	ЭК	ЭК

4.3. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам)

№ п/п	Семестр	Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах/ в том числе интерактивной форме						Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
			Л	ЛР	ПЗ	КСР	СР	Всего	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	2	Тема 1 Современная HR-аналитика Понятие. Основные сферы использования, современные подходы. Работа с данными; расчет результата. Автоматизация кадровых процессов. Проектный подход.			3		15	20	ЭК
2	2	Тема 2 Анализ данных для решения задач управления человеческими ресурсами Алгоритм организации исследования: гипотеза. Приятие управленческих решений на основе полученных данных. Предиктивная HR-аналитика. Необходимые данные и шкалы. Инвентаризация данных. Выбор методик исследования.					10	10	
3	2	Тема 3 Введение в большие данные Предпосылки формирования тренда больших данных. Основные вызовы больших данных (4V). Определение термина "большие данные" Понимание вызовов 4V больших данных, их взаимосвязь. Понимание условий возникновения Map Reduce и о его реализации Hadoop. Представление о факторах возникновения тренда больших данных. Машинные данные и их классификация.	6				5	11	ПК1, Устный опрос.Решение кейсов.Решение тестовых заданий.

№ п/п	Семестр	Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах/ в том числе интерактивной форме						Формы текущего контроля успеваемости и промежу- точной аттестации
			Л	ЛР	ПЗ	КСР	СР	Всего	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4	2	Тема 4 Технологии анализа данных в HR. Показатели эффективности персонала и организации. Основные понятия. Базовые принципы. HR и эффективность работы предприятия: как посчитать и сделать правильные выводы. Перспективы развития сотрудника в компании: оцифровать и реализовать.					5	5	
5	2	Тема 5 Стратегическая роль исследований в организации Принятие управленческих решений на основе данных. Формирование HR стратегии организации на основе HR-аналитики.	6				9	15	
6	2	Тема 6 Внедрение HR-аналитики Определение целей и задач. Внедрение ETL: извлечение, обработка и загрузка (extraction, transformation and loading). Интеграция результатов в бизнес-операции. Осуществление регулярного анализа. Оценка эффективности.					4	4	ПК2, Устный опрос. Решение кейсов. Решение тестовых заданий.
7	2	Экзамен			9			43	КР, ЭК
8		Всего:	12		12		48	108	

4.4. Лабораторные работы / практические занятия

Лабораторные работы учебным планом не предусмотрены.

Практические занятия предусмотрены в объеме 12 ак. ч.

№ п/п	№ семестра	Тема (раздел) учебной дисциплины	Наименование занятий	Всего ча- сов/ из них часов в интерак- тивной форме
1	2	3	4	5
1	2		Современная HR-аналитика Понятие. Основные сферы использования, современные подходы. Работа с данными; расчет результата. Автоматизация кадровых процессов. Проектный подход.	3
2	2		Экзамен	9
ВСЕГО:				12 / 0

4.5. Примерная тематика курсовых проектов (работ)

Курсовые работы не предусмотрены учебным планом.

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Преподавание дисциплины «Основы HR-аналитики» осуществляется в форме лекционных и практических занятий.

Лекции проводятся в традиционной классно-урочной организационной форме, по типу управления познавательной деятельности являются классическо-лекционными (объяснительно-иллюстративными).

Практические занятия организованы с использованием технологий развивающего обучения. Практический курс выполняется в виде традиционных практических занятий (объяснительно-иллюстративное решение задач), с использованием интерактивных (диалоговые) технологий, в том числе разбор и анализ конкретных ситуаций, электронный практикум (компьютерное моделирование и практический анализ результатов); технологий, основанных на коллективных способах обучения, а также с использованием компьютерной тестирующей системы.

Самостоятельная работа студента организована с использованием традиционных видов работы и интерактивных технологий. К традиционным видам работы относятся отработка учебного материала и отработка отдельных тем по учебным пособиям, подготовка к промежуточным контролям. К интерактивным (диалоговым) технологиям относятся отработка отдельных тем по электронным пособиям, подготовка к промежуточным контролям в интерактивном режиме, интерактивные консультации в режиме реального времени по специальным разделам и технологиям, основанным на коллективных способах самостоятельной работы студентов.

Оценка полученных знаний, умений и навыков основана на модульно-рейтинговой технологии. Фонды оценочных средств освоенных компетенций включают как вопросы теоретического характера для оценки знаний, так и задания практического содержания (решение практических и ситуационных задач, выполнение заданий курсовой работы) для оценки умений и навыков. Теоретические знания проверяются путём применения таких организационных форм, как индивидуальные и групповые опросы, решение кейсов, тестовых заданий.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

№ п/п	№ семестра	Тема (раздел) учебной дисциплины	Вид самостоятельной работы студента. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы	Всего часов
1	2	3	4	5
1	2	Тема 1: Современная HR-аналитика	Изучить литературу по теме. [1,2,3]	15
2	2	Тема 2: Анализ данных для решения задач управления человеческими ресурсами	Изучить литературу по теме. [1,2,3]	10
3	2	Тема 3: Введение в большие данные	Изучить литературу по теме . [1,2,3]	5
4	2	Тема 4: Технологии анализа данных в HR.	Изучить литературу по теме [1,2,3]	5
5	2	Тема 5: Стратегическая роль исследований в организации	Изучить литературу по теме [1,2,3]	5
6	2	Тема 5: Стратегическая роль исследований в организации	Изучить литературу по теме [1,2,3]	5
7	2	Тема 6: Внедрение HR-аналитики	Изучить литературу по теме. [1,2,3]	4
8	2		Стратегическая роль исследований в организации Принятие управленческих решений на основе данных. Формирование HR стратегии организации на основе HR-аналитики.	4
ВСЕГО:				53

7. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

7.1. Основная литература

№ п/п	Наименование	Автор (ы)	Год и место издания Место доступа	Используется при изучении разделов, номера страниц
1	Модели и методы диагностики состояния бизнес-систем : учебное пособие для вузов	Куприянов, Ю. В.	М. : Издательство Юрайт, 2018 http://library.mii.ru (https://biblio-online.ru)	Все разделы
2	Управление человеческими ресурсами : учебник для бакалавриата и магистратуры	Н. Д. Гуськова, И. Н. Краковская, А. В. Ерастова, Д. В. Родин	Издательство Юрайт, 2018 http://library.mii.ru (https://biblio-online.ru/)	Все разделы

7.2. Дополнительная литература

№ п/п	Наименование	Автор (ы)	Год и место издания Место доступа	Используется при изучении разделов, номера страниц
3	Ключевые инструменты бизнес-аналитики. 67 инструментов, которые должен знать каждый менеджер : научно-популярное издание	Марр Б.	Москва : Лаборатория знаний, 2018 http://library.mii.ru (https://www.book.ru/book/930168)	Все разделы

8. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ", НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

http://mii-ief.ru/student/methodical_literature/ (Электронная библиотека ИЭФ)
<http://library.mii.ru> (НТБ МИИТа (электронно-библиотечная система))
<https://www.biblio-online.ru> (Электронная библиотечная система «Юрайт», доступ для студентов и преподавателей РУТ(МИИТ))
<http://e.lanbook.com> (Электронно-библиотечная система «Лань», доступ для студентов и преподавателей РУТ(МИИТ))
<https://www.book.ru/> (ЭБС book.ru – доступ для преподавателей и студентов РУТ(МИИТ))
www.hrm.ru
www.hr-portal.ru
www.top-personal.ru
www.kadrovik.ru/. Журнал электронный «Кадровый менеджмент».

9. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

В образовательном процессе применяются следующие информационные технологии: персональные компьютеры; мультимедийное оборудование; средства коммуникаций: ЭИОС РУТ(МИИТ) и/или электронная почта.

10. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Для успешного проведения аудиторных занятий необходим стандартный набор специализированной учебной мебели и учебного оборудования. Для проведения лекционных занятий необходима специализированная лекционная аудитория с мультимедиа аппаратурой.

Для организации самостоятельной работы студентов необходима аудитория с рабочими местами, обеспечивающими выход в Интернет. Необходим доступ каждого студента к информационным ресурсам – институтскому библиотечному фонду и сетевым ресурсам Интернет.

11. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Важным элементом изучения дисциплины является самостоятельная работа студентов (СРС). СРС – это планируемая работа студентов, выполняемая по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия. Цель СРС – формирование у студентов осознанного, целенаправленного отношения к систематическому овладению знаниями и умениями, которые должны быть усвоены при изучении данной дисциплины.

Задачи СРС – овладение способами и приемами самообразования, формирование умений работы с учебной, научной и специальной литературой, систематизация и закрепление полученных знаний и умений, формирование самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию и самосовершенствованию.

При ознакомлении с дисциплиной основной упор делается на изучение инструментов управления материальным, информационным и финансовым потоками.

Для быстрого подбора необходимых источников информации используются литература, рекомендованные данной рабочей программой дисциплины, планами семинарских и практических занятий по соответствующим темам.

Использование данных рекомендаций предполагает творческую переработку знаний, приобретение навыков самостоятельно исследовать, анализировать различные мнения и суждения, нормативный материал, материалы практической деятельности организаций различных организационно-правовых форм.

Текущая и опережающая СРС, направленная на углубление и закрепление знаний, а также развитие практических умений заключается в:

- ? работе студентов с лекционным материалом, поиск и анализ литературы и электронных источников информации по заданной проблеме,
- ? выполнении домашних заданий,
- ? изучении тем, вынесенных на самостоятельную проработку,
- ? изучении теоретического материала к практическим занятиям,
- ? подготовке к зачету

Творческая проблемно-ориентированная самостоятельная работа (ТСР) направлена на развитие интеллектуальных умений, комплекса универсальных (общекультурных) и профессиональных компетенций, повышение творческого потенциала студентов и заключается в:

- ? поиске, анализе, структурировании и презентации информации, анализе научных публикаций по определенной теме исследований,
- ? анализе статистических и фактических материалов по заданной теме, исследовательской работе и участии в научных студенческих конференциях, семинарах и олимпиадах.