

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

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ИЭФ



Ю.И. Соколов

26 июня 2019 г.

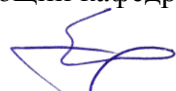
Кафедра «Экономика труда и управление человеческими ресурсами»

Автор Вешкурова Алина Борисовна, к.э.н., доцент

АННОТАЦИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

«HR-бюджетирование»

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-бюджетирование" относится к блоку 1 "Дисциплины (модули)" и входит в его вариативную часть.

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

ПКС-1	Способен выявлять кадровые проблемы в организации и определять стратегические направления совершенствования системы управления персоналом или ее отдельных подсистем
-------	--

4. Общая трудоемкость дисциплины составляет

4 зачетные единицы (144 ак. ч.).

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

Тема: Современная HR-аналитика

Понятие. Основные сферы использования, современные подходы. Работа с данными; расчет результата. Автоматизация кадровых процессов. Проектный подход.

Тема: Анализ данных для решения задач управления человеческими ресурсами
Алгоритм организации исследования: гипотеза. Принятие управленческих решений на основе полученных данных. Предиктивная HR-аналитика. Необходимые данные и шкалы. Инвентаризация данных. Выбор методик исследования.

Тема: 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.

Тема: Введение в большие данные

Устный опрос.

Решение кейсов.

Решение тестовых заданий.

Тема: 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.

Тема: Стратегическая роль исследований в организации

Принятие управленческих решений на основе данных. Формирование HR стратегии организации на основе HR-аналитики.

Тема: 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.

Тема: Внедрение HR-аналитики

Устный опрос.

Решение кейсов.

Решение тестовых заданий.

Экзамен