



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова»



УТВЕРЖДАЮ
Директор ИЭиУ
Е.С. Замбрицкая

05.02.2025 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

HR-АНАЛИТИКА

Направление подготовки (специальность)
38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль/специализация) программы
Цифровой HR и организационное развитие

Уровень высшего образования - магистратура

Форма обучения
заочная

Институт/ факультет	Институт экономики и управления
Кафедра	Менеджмента и государственного управления
Курс	2

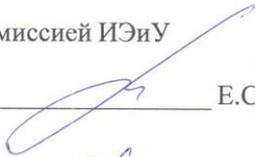
Магнитогорск
2025 год

Рабочая программа составлена на основе ФГОС ВО - магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 958)

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Менеджмента и государственного управления
15.01.2025, протокол № 5

Зав. кафедрой  О.Л. Назарова

Рабочая программа одобрена методической комиссией ИЭиУ
05.02.2025 г. протокол № 3

Председатель  Е.С. Замбрицкая

Рабочая программа составлена:

доцент кафедры МиГУ, канд. экон. наук  Т.В. Майорова

Рецензент:

начальник отделов кадров ОАО "ММК-МЕТИЗ"



Попов Д.А.

Лист актуализации рабочей программы

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2026 - 2027 учебном году на заседании кафедры Менеджмента и государственного управления

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ О.Л. Назарова

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2027 - 2028 учебном году на заседании кафедры Менеджмента и государственного управления

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ О.Л. Назарова

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2028 - 2029 учебном году на заседании кафедры Менеджмента и государственного управления

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ О.Л. Назарова

1 Цели освоения дисциплины (модуля)

Формирование способности применять методы функционально-стоимостного анализа и инструменты мотивации и стимулирования трудовой деятельности при формировании экономического механизма управления персоналом

2 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина HR-аналитика входит в часть учебного плана формируемую участниками образовательных отношений образовательной программы.

Для изучения дисциплины необходимы знания (умения, владения), сформированные в результате изучения дисциплин/ практик:

Экономика труда

Бережливое производство и управление производительностью труда

Знания (умения, владения), полученные при изучении данной дисциплины будут необходимы для изучения дисциплин/практик:

Социально-трудовая адаптация персонала

Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

3 Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля) и планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины (модуля) «HR-аналитика» обучающийся должен обладать следующими компетенциями:

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции
ПК-5	Способен применять методы функционально-стоимостного анализа и инструменты мотивации и стимулирования трудовой деятельности при формировании экономического механизма управления персоналом
ПК-5.1	Применяет экономические механизмы управления персоналом при формировании эффективных способов управления
ПК-5.2	Проводит функционально-стоимостный анализ деятельности персонала, управляет расходами на персонал и кадровыми рисками
ПК-5.3	Осуществляет и контролирует процессы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала, оценивает их экономическую и социальную эффективность

4. Структура, объём и содержание дисциплины (модуля)

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единиц 144 академических часов, в том числе:

- контактная работа – 10,9 академических часов;
- аудиторная – 8 академических часов;
- внеаудиторная – 2,9 академических часов;
- самостоятельная работа – 124,4 академических часов;
- в форме практической подготовки – 2 академических часа;
- подготовка к экзамену – 8,7 академических часов

Форма аттестации - экзамен

Раздел/ тема дисциплины	Курс	Аудиторная контактная работа (в академических часах)			Самостоятельная работа студента	Вид самостоятельной работы	Форма текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Код компетенции
		Лек.	лаб. зан.	практ. зан.				
1. Введение в HR-аналитику								
1.1 Ключевые HR-процессы организации. Содержание, цели и задачи HR-аналитики.	2	2		2	62,2	Самостоятельное изучение учебной литературы, работа с электронными библиотеками, подготовка к тестированию, выполнению контрольных работ	Текущий контроль выполнения практических заданий, контрольных работ, тестирование	ПК-5.1, ПК-5.2, ПК-5.3
Итого по разделу		2		2	62,2			
2. Система HR-аналитики								
2.1 HR-метрики и аналитика HR-процессов организации. Визуализация результатов HR-аналитики. Инструменты и сервисы автоматизации HR-аналитики	2	2		2	62,2	Самостоятельное изучение учебной литературы, работа с электронными библиотеками, подготовка к тестированию, выполнению контрольных работ	Текущий контроль выполнения практических заданий, контрольных работ, тестирование	ПК-5.2, ПК-5.3
Итого по разделу		2		2	62,2			
Итого за семестр		4		4	124,4		экзамен	
Итого по дисциплине		4		4	124,4		экзамен	

5 Образовательные технологии

Изучение дисциплины «Стратегия устойчивого развития компании» предполагает не только запоминание и понимание, но и анализ, синтез, рефлексию, формирование умений и навыков, являющихся основой становления профессионала. Для реализации компетентностного подхода предлагается интегрировать в учебный процесс интерактивные образовательные технологии, включая информационные и коммуникационные технологии (ИКТ), при осуществлении различных видов учебной работы:

- педагогическую технологию «Развитие критического мышления через чтение и письмо (РКМЧП)»;
- учебную дискуссию;
- электронные средства обучения (слайд-лекции, компьютерные тесты);
- дистанционные (сетевые) технологии.

Технология РКМЧП является интегрированной технологией, включающей в себя различные интерактивные приемы и стратегии обучения, стимулирующие мыслительную деятельность студентов. Технология носит универсальный характер, хорошо адаптируется с другими образовательными технологиями и формами обучения и может быть использована для реализации различных видов учебных занятий и форм обучения, включая дистанционную.

При реализации лекционных занятий предлагается использовать наряду с традиционной лекцией стратегии «Продвинутая лекция», «Знаю - хочу узнать - узнал» - стратегии технологии РКМЧП. Отличительной особенностью учебных занятий с использованием стратегий технологии РКМЧП является их трехстадийная структура, реализующая схему «вызов – осмысление – рефлексия». На каждой стадии предполагается достижение следующих целей:

- стадия «вызов» позволяет:
 - актуализировать и обобщить имеющиеся у студента знания по данной теме или проблеме,
 - вызвать устойчивый интерес к изучаемой теме, мотивировать обучающегося к получению новой информации,
 - побудить студента к активной аудиторной и внеаудиторной работе;
- стадия «осмысление» предполагает:
 - получение новой информации,
 - первичное ее осмысление,
 - соотнесение полученной информации с уже имеющимися знаниями;
- стадия «рефлексия» обеспечивает:
 - целостное осмысление, обобщение полученной информации,
 - присвоение нового знания, новой информации студентом,
 - формирование у каждого студента собственного отношения к изучаемому материалу.

Как традиционные, так и лекции инновационного характера могут сопровождаться компьютерными слайдами или слайд-лекциями. Основное требование к слайд-лекции – применение динамических эффектов (анимированных объектов), функциональным назначением которых является наглядно-образное представление информации, сложной для понимания и осмысления студентами, а также интенсификация и диверсификация учебного процесса.

6 Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Представлено в приложении 1.

7 Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

Представлены в приложении 2.

8 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

а) Основная литература:

1. Сафонова, Л. А. HR-менеджмент : учебное пособие / Л. А. Сафонова, Г. Н. Смоловик ; RU. — Новосибирск : СибГУТИ, 2021. — 115 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/257342>. — Режим доступа: для авториз. пользователей.

б) Дополнительная литература:

1. Коргова, М. А. Кадровый менеджмент : учебное пособие для вузов / М. А. Коргова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 206 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18178-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/534478>

2. Основы HR-менеджмента: теория и практика : учебно-методическое пособие / составители К. В. Солдатенко [и др.]. — Москва : ТУСУР, 2018. — 83 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/313238>. — Режим доступа: для авториз. пользователей.

в) Методические указания:

1. Хан, Н. HR-аналитика: Практическое руководство по работе с персоналом на основе больших данных : практическое руководство / Н. Хан, Д. Миллер ; пер. с англ. Е. Серегинной. - Москва : Альпина Паблишер, 2022. - 384 с. - ISBN 978-5-9614-7831-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1904796>. – Режим доступа: по подписке.

г) Программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

Программное обеспечение

Наименование ПО	№ договора	Срок действия лицензии
MS Office 2007 Professional	№ 135 от 17.09.2007	бессрочно
7Zip	свободно распространяемое ПО	бессрочно
FAR Manager	свободно распространяемое ПО	бессрочно

Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Название курса	Ссылка
Национальная информационно-аналитическая система – Российский индекс научного цитирования (РИНЦ)	URL: https://elibrary.ru/project_risc.asp
Электронная база периодических изданий East View Information Services, ООО «ИВИС»	https://dlib.eastview.com/

9 Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает:

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа: мультимедийные средства хранения, передачи и представления информации.

Учебные аудитории для проведения практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации: мультимедийные средства хранения, передачи и представления информации; комплекс тестовых заданий для проведения промежуточных и рубежных контролей.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся: персональные компьютеры с пакетом MS Office, выходом в Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета.

Помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования: шкафы для хранения учебно-методической документации, учебного оборудования и учебно-наглядных пособий.

Приложение 1

Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

По дисциплине «HR-аналитика» предусмотрена аудиторная и внеаудиторная самостоятельная работа обучающихся.

Аудиторная самостоятельная работа студентов предполагает выполнение практических заданий на практических занятиях.

Примерные задания для аудиторной и внеаудиторной самостоятельной работы обучающихся:

1. Выполнить диагностический анализ системы управления персоналом

Характеристика возрастной и образовательной структуры персонала

Показатель	Всего		В том числе по категориям					
			Рабочие		Специалисты		Служащие	
	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%
1 Возрастной состав:								
до 30 лет	427		357		36		34	
30-40 лет	654		435		156		63	
41-50 лет	940		651		235		54	
51-60 лет	769		391		370		8	
старше 61 года	57		16		41		-	
			1					
			850,0		838,0		159,0	
2 Образовательный уровень:								
неполное среднее	18		18		-		-	
общее среднее	239		186		-		53	
среднее специальное	1978		1474		410		94	
высшее	612		172		428		12	

2. Провести анализ процесса рекрутинга

Матрица подбора по вакансиям

Этап подбора	Наименование должности (вакансии)		
	Продавец-консультант	Программист	Менеджер
отбор резюме	100	100	100
собеседование по телефону	85	85	50
собеседование с рекрутером	30	70	45
собеседование с руководителем	30	55	40
проверка службы безопасности	30	20	30
подготовка оффера	25	15	10
трудоустройство	20	5	1

Стоимость закрытия вакансии для разных каналов подбора

Канал подбора	Показатели		
	Стоимость, руб/мес	Закрыто вакансий за мес	На одну вакансию, руб
Сайт по поиску работы	30 000	12	100
Кадровое агентство	20 000	5	85
Соц. сети	12 000	3	70
Карьерный сайт	50 000	2	55
По рекомендации	5 000	2	40

3. Провести диагностический анализ удержания сотрудников организации

Наименование показателя	Значение показателя по отделам компании, в том числе менеджеры, чел					
	снабжения	производственный	маркетинга	финансовый	продаж	IT
численность	12	250	7	5	10	6
мужчин	10	120	3	1	5	6
женщин	2	130	4	5	5	0
от 18 до 35	3	40	6	1	3	2
от 36 до 55	3	50	1	1	6	4
от 56 до 65	6	160	0	3	1	0
уволилось сж						
мужчин	5	10	0	0	1	2
женщин	0	15	1	0	0	0
от 18 до 35	2	20	0	0	1	2
от 36 до 55	3	5	1	0	0	0
от 56 до 65	0	0	0	0	0	0
менеджеров	1	2	0	0	1	0
сторонники	6	110	4	3	4	2
нейтральные	3	100	2	1	4	2
критики	3	40	1	1	2	2
средний стаж	10	15	5	12	7	2
Сумма баллов по индексу ESI	21	19	15	20	7	12

Внеаудиторная самостоятельная контрольная работа:

HR-АНАЛИТИКА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

Раздел I. Описательная аналитика HR-менеджмента организации

- кадровое планирование, обеспеченность трудовыми ресурсами организации, система поиска, подбора, адаптации персонала;
- система оценки, повышения компетентности и мотивации персонала

Раздел II. Диагностическая анализ

- затрат и эффективности HR-процессов в организации;
- вовлеченности и лояльности персонала организации

Раздел III. Прогнозная аналитика

- анализ процесса рекрутинга для адаптации стратегии набора персонала;
- анализ гендерного, возрастного, образовательного состава персонала организации для прогноза кадровых потребностей;
- анализ управления талантами для адаптации стратегии удержания;

Раздел IV. Предписывающая аналитика

- целевые рекомендации по результатам прогнозной аналитики

Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

а) Планируемые результаты обучения и оценочные средства для проведения промежуточной аттестации:

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
ПК-5 Способен применять методы функционально-стоимостного анализа и инструменты мотивации и стимулирования трудовой деятельности при формировании экономического механизма управления персоналом		
ПК-5.1	Применяет экономические механизмы управления персоналом при формировании эффективных способов управления	Практические задания: 1. Выполнить анализ конкурентоспособности зарплаты по категориям сотрудников организации 2. Провести анализ показателей текучести кадров сотрудников разных категорий и подразделений организации, выявить факторы, влияющие на текучесть персонала 3. Выполнить диагностический анализ вовлеченности и лояльности персонала организации
ПК-5.2	Проводит функционально-стоимостный анализ деятельности персонала, управляет расходами на персонал и кадровыми рисками	Практические задания: 1. Провести функционально-стоимостный анализ деятельности персонала на примере подразделения организации 1. Выполнить оценку расходов на персонал в подборе, адаптации, обучении, удержании персонала: средняя стоимость найма, скорость закрытия вакансии, эффективность каналов поиска, затраты на адаптацию, обучение одного сотрудника, текучесть кадров 2. Оценить кадровые риски при осуществлении найма, аттестации, использовании, управлении развитием и высвобождении персонала
ПК-5.3	Осуществляет и контролирует процессы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала, оценивает их экономическую и социальную эффективность	Практические задания: 1. Оценить экономическую и социальную эффективность мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала по показателям удержания сотрудников, текучести, удовлетворенности (лояльности) сотрудников; оценить риск увольнения 2. Составить перечень вопросов для оценки вовлеченности персонала по Методике Gallup Q12.

б) Порядок проведения промежуточной аттестации, показатели и критерии оценивания:

Промежуточная аттестация по дисциплине «HR-аналитика» включает теоретические вопросы и практические задания, выявляющие степень сформированности компетенций, проводится в форме экзамена.

Экзамен проводится в устной форме по экзаменационным билетам, каждый из которых включает 2 теоретических вопроса и практическое задание.

Показатели и критерии оценивания экзамена:

– на оценку **«отлично»** (5 баллов) – обучающийся демонстрирует высокий уровень сформированности компетенций, всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, свободно выполняет практические задания, свободно оперирует знаниями, умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.

– на оценку **«хорошо»** (4 балла) – обучающийся демонстрирует средний уровень сформированности компетенций: основные знания, умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.

– на оценку **«удовлетворительно»** (3 балла) – обучающийся демонстрирует пороговый уровень сформированности компетенций: в ходе контрольных мероприятий допускаются ошибки, проявляется отсутствие отдельных знаний, умений, навыков, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

– на оценку **«неудовлетворительно»** (2 балла) – обучающийся демонстрирует знания не более 20% теоретического материала, допускает существенные ошибки, не может показать интеллектуальные навыки решения простых задач.

– на оценку **«неудовлетворительно»** (1 балл) – обучающийся не может показать знания на уровне воспроизведения и объяснения информации, не может показать интеллектуальные навыки решения простых задач.