

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Костина Лариса Николаевна  
Должность: заместитель директора  
Дата подписания: 23.12.2025 14:16:05  
Уникальный программный ключ:  
848621b05e7a2c59da67cc47a060a910fb948b62

*Приложение 3*  
к образовательной программе

## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

### **Б1.О.06 HR-аналитика**

(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

### **38.04.03 Управление персоналом**

(код, наименование направления подготовки/специальности)

### **Управление персоналом**

(наименование образовательной программы)

### **Магистр**

(квалификация)

### **Заочная форма обучения**

(форма обучения)

Год набора – 2024

Донецк

**Автор(ы)-составитель(и) РПД:**

*Петенко А.В., канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры управления персоналом и экономики труда*

**Заведующий кафедрой:**

*Стадник А.М., канд. наук по гос. управлению, доцент, заведующий кафедрой управления персоналом и экономики труда*

Рабочая программа дисциплины *Б1.О.06 HR-аналитика* одобрена на заседании кафедры управления персоналом и экономики труда Донецкого филиала РАНХиГС.

протокол № 1 от «01» октября 2025 г.

## РАЗДЕЛ 1. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ

### 1.1. ЦЕЛИ ДИСЦИПЛИНЫ

«HR-аналитика» является приобретение современных знаний и навыков деятельности персонала в области современных экономических условий.

### 1.2. УЧЕБНЫЕ ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

Владеть информационной базой о персонале и способах её получения. Знать роль социологических исследований в получении достоверной информации. Уметь применять методологии и методику проведения социологических исследований в области управления персоналом. Использовать аналитику персонала как импульс совершенствования организации в области управления персоналом. Применять организационно-методические основы аналитики персонала.

### 1.3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Цикл (раздел) ОПОП ВО:

1.3.1. Дисциплина "HR-аналитика" опирается на следующие элементы ОПОП ВО:

Организационное проектирование системы управления персоналом

Система менеджмента качества в управлении персоналом

Формирование кадровой политики и планирование персонала организации

Иновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений

Кадровый консалтинг и аудит

Деловые коммуникации в профессиональной сфере

Стратегическое управление персоналом

Технологии оценки человеческих ресурсов

Системы управления персоналом организаций и государственной службы

Психология межличностных отношений

1.3.2. Дисциплина "HR-аналитика" выступает опорой для следующих элементов:

Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности

Профессиональная практика

Кадровое обеспечение организации

Курсовая работа по модулю "Система управления персоналом"

### 1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:

УК-1.2: Способен применять технологии HR-аналитики в процессах управления персоналом

Знать:

**Уровень 1** на уровне знаний: основы проектной деятельности, информационно-коммуникационные технологии;

**Уровень 2** методики применяемые в проектной деятельности HR-аналитики в процессах управления персоналом;

**Уровень 3** на уровне умений: методики разработки и организации проектов HR-аналитики в процессах управления персоналом.

Уметь:

**Уровень 1** на уровне навыков: собирать и обрабатывать информацию по управлению проектами;

**Уровень 2** применять знания в области современных информационных технологий и программных средств;

**Уровень 3** на уровне умений: применять современные информационные технологии и программные средства для осуществления HR-аналитики;

Владеть:

**Уровень 1** на уровне навыков: сбором и обработкой информации для осуществления HR-аналитики;

**Уровень 2** технологиями HR-аналитики;

**Уровень 3** приемами HR-аналитики в процессах управления персоналом.

### 1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:

ОПК-5.1: Способен организовать и осуществлять аналитическую работу в управлении персоналом с использованием HR-метрик

Знать:

<b>Уровень 1</b>	подходы к разработке философии и концепции управления персоналом, кадровой и социальной политике, стратегии управления персоналом организации с применением технологий HR-аналитики;
<b>Уровень 2</b>	факторы воздействия технологии HR-аналитики , органов государственного и местного управления на трудовые ресурсы региона и отдельной организации
<b>Уровень 3</b>	аналитическую работу в управлении персоналом.

Уметь:

<b>Уровень 1</b>	оценивать воздействие HR-метрик на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации;
<b>Уровень 2</b>	разрабатывать философию, концепцию управления персоналом, кадровую политику, стратегию управления персоналом в соответствии со стратегическими планами организации
<b>Уровень 3</b>	организовать и осуществлять аналитическую работу в управлении персоналом с использованием HR-метрик.

Владеть:

<b>Уровень 1</b>	программами работы в HR-метрик;
<b>Уровень 2</b>	навыками организации и осуществления аналитической работы в управлении персоналом с использованием HR-метрик;
<b>Уровень 3</b>	знаниями в области разработки программ управления персоналом с использованием HR-метрик.

*В результате освоения дисциплины "HR-аналитика" обучающийся должен:*

<b>3.1</b>	<b>Знать:</b>
	УК-1.2:на уровне знаний: основы проектной деятельности, информационно- коммуникационные технологии;
	методики применяемые в проектной деятельности HR-аналитики в процессах управления персоналом;
	на уровне умений: методики разработки и организации проектов HR-аналитики в процессах управления персоналом.
	ПК-5.1 подходы к разработке философии и концепции управления персоналом, кадровой и социальной политике, стратегии управления персоналом организации с применением технологий HR-аналитики;
	факторы воздействия технологии HR-аналитики , органов государственного и местного управления на трудовые ресурсы региона и отдельной организации;
	аналитическую работу в управлении персоналом.
<b>3.2</b>	<b>Уметь:</b>
	УК-1.2:на уровне навыков: собирать и обрабатывать информацию управлению проектами;
	применять знания в области современных информационных технологий и программных средств;
	на уровне умений: применять современные информационные технологии и программные средства для осуществления HR-аналитики.
	ПК-5.1 оценивать воздействие HR-метрик на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации;
	разрабатывать философию, концепцию управления персоналом,
	кадровую политику, стратегию управления персоналом в соответствии со стратегическими планами организации ;
	организовать и осуществлять аналитическую работу в управлении персоналом с использованием HR-метрик.
<b>3.3</b>	<b>Владеть:</b>
	УК-1.2 на уровне навыков: сбором и обработкой информации для осуществления HR-аналитики;
	технологии HR-аналитики;
	приемами HR-аналитики в процессах управления персоналом.
	ПК-5.1 программами работы в HR-метрик;
	навыками организации и осуществления аналитической работы в управлении персоналом с использованием HR-метрик;

	знаниями в области разработки программ правления персоналом с использованием HR-метрик.
<b>1.5. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ</b>	
Текущий контроль успеваемости позволяет оценить уровень сформированности элементов компетенций (знаний, умений и приобретенных навыков), компетенций с последующим объединением оценок и проводится в форме: устного опроса на лекционных и семинарских/практических занятиях (фронтальный, индивидуальный, комплексный), письменной проверки (тестовые задания, контроль знаний по разделу, ситуационных заданий и т.п.), оценки активности работы обучающегося на занятии, включая задания для самостоятельной работы.	
<b>Промежуточная аттестация</b>	

Результаты текущего контроля и промежуточной аттестации формируют рейтинговую оценку работы студента. Распределение баллов при формировании рейтинговой оценки работы студента осуществляется в соответствии с действующим локальным нормативным актом. По дисциплине "HR-аналитика" видом промежуточной аттестации является Зачет

## РАЗДЕЛ 2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

<b>2.1. ТРУДОЕМКОСТЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ</b>						
Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература	Инте ракт.	Примечание
<b>Раздел 1. Теоретические аспекты организационно- методических основ анализа персонала организации</b>						
Тема 1.1.Организационно- методические основы анализа персонала организации /Лек/	3	0	УК-1.2 ОПК-5.1	Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6	0	
Тема 1.1.Организационно- методические основы анализа персонала организации /Сем зан/	3	0	УК-1.2 ОПК-5.1	Л1.1Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6	0	
Тема 1.1.Организационно- методические основы анализа персонала организации /Ср/	3	12	УК-1.2 ОПК-5.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6	0	
Тема 1.2. Роль HR- аналитики в процессах управления персоналом /Лек/	3	0	УК-1.2	Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6	0	
Тема 1.2. Роль HR- аналитики в процессах управления персоналом /Сем зан/	3	0	УК-1.2	Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6	0	
Тема 1.2. Роль HR- аналитики в процессах управления персоналом /Ср/	3	8	УК-1.2	Л1.1 Л1.4Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3	0	

				Э4 Э5 Э6	
Тема 1.3.Технологии применения HR-анализа. HR- метрики. Big Data. /Лек/	3	0	ОПК-5.1	Л1.1 Л1.4Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6	0
Тема 1.3.Технологии применения HR-анализа. HR- метрики. Big Data. /Сем зан/	3	0	ОПК-5.1	Л1.1 Л1.4Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6	0
Тема 1.3.Технологии применения HR-анализа. HR- метрики. Big Data. /Cp/	3	8	ОПК-5.1	Л1.1 Л1.4Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6	0
Тема 1.4.Служба аналитики /Лек/	3	0	УК-1.2 ОПК-5.1	Л1.1 Л1.4Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6	0
Тема 1.4.Служба аналитики /Сем зан/	3	0	УК-1.2 ОПК-5.1	Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6	0
Тема 1.4.Служба аналитики /Cp/	3	2	УК-1.2 ОПК-5.1	Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6	0
/Конс/	3	4		Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6	0
<b>Раздел 2. Профессиональная деятельность персонала организации</b>					
Тема 2.1.Социологический анализ в профессиональной деятельности персонала организации /Лек/	3	0	УК-1.2	Л1.1 Л1.4Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6	0
Тема 2.1.Социологический анализ в профессиональной деятельности персонала организации /Сем зан/	3	0	УК-1.2	Л1.1 Л1.4Л2.3 Л2.4 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6	0
Тема 2.1.Социологический анализ в профессиональной деятельности персонала организации /Cp/	3	16	УК-1.2	Л1.2 Л1.3Л2.3 Л2.4 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6	0
Тема 2.2.Анализ развития кадров /Лек/	3	0	УК-1.2 ОПК-5.1	Л1.2 Л1.3Л2.3	0

				Л2.4 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6		
Тема 2.2.Анализ развития кадров /Сем зан/	3	0	УК-1.2 ОПК-5.1	Л1.1 Л1.2Л2.3 Л2.4 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6	0	
Тема 2.2.Анализ развития кадров /Ср/	3	6	УК-1.2 ОПК-5.1	Л1.2 Л1.3Л2.3 Л2.4 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6	0	
Тема 2.3.Перспективы развития HR-аналитики /Лек/	3	0	УК-1.2 ОПК-5.1	Л1.2 Л1.3Л2.3 Л2.4 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6	0	
Тема 2.3.Перспективы развития HR-аналитики. /Сем зан/	3	2	УК-1.2 ОПК-5.1	Л1.2 Л1.3Л2.3 Л2.4 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6	0	
Тема 2.3.Перспективы развития HR-аналитики. /Ср/	3	4	УК-1.2 ОПК-5.1	Л1.2 Л1.3Л2.3 Л2.4 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6	0	
Тема 2.4.Служба аналитики /Лек/	3	2	ОПК-5.1	Л1.2 Л1.3Л2.3 Л2.4 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6	0	
Тема 2.4.Служба аналитики /Сем зан/	3	2	ОПК-5.1	Л1.1 Л1.4Л2.3 Л2.4 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6	0	
Тема 2.4.Служба аналитики /Ср/	3	2	ОПК-5.1	Л1.1 Л1.4Л2.3 Л2.4 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6	0	

### РАЗДЕЛ 3. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В процессе освоения дисциплины используются следующие образовательные технологии: лекции (Л), семинарские занятия (С3), самостоятельная работа студентов (СР) по выполнению различных видов заданий. В процессе освоения дисциплины "HR-аналитика" используются следующие интерактивные образовательные технологии: проблемная лекция (ПЛ). Лекционный материал представлен в виде слайд-презентации в формате «Power Point». Для наглядности используются справочные материалы, материалы научных статей и т.д. В ходе лекции предусмотрена обратная связь со студентами, активизирующие вопросы, просмотр и обсуждение видеофильмов. При проведении лекций используется проблемно-ориентированный междисциплинарный подход, предполагающий творческие вопросы и создание дискуссионных ситуаций. При изложении теоретического материала используются такие методы, как: монологический, показательный, диалогический, эвристический, исследовательский, проблемное изложение, а также следующие принципы дидактики высшей школы, такие как: последовательность и систематичность обучения, доступность обучения, принцип научности, принципы взаимосвязи теории и практики, наглядности и др. В конце каждой

лекции предусмотрено время для ответов на проблемные вопросы. Самостоятельная работа предназначена для внеаудиторной работы студентов, связанной с конспектированием источников, учебного материала, изучением дополнительной литературы по дисциплине, подготовкой к текущему и семестровому контролю, а также выполнением индивидуального задания в форме презентации, эмпирического исследования.

## **РАЗДЕЛ 4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **4.1. Рекомендуемая литература**

#### **1. Основная литература**

	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л1.1	С. Н. Смирнов	Управление персоналом : методические рекомендации для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы студентов образовательного уровня «бакалавр» направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» очной и заочной форм обучения (29 с.)	ГОУ ВПО "ДОНАУИГС", 2016
Л1.2	Николайчук В.Е.	Управление персоналом : учебное пособие (1004 с.)	Донецк : Донбасс, 2011
Л1.3	Николайчук, В.Е.	Менеджмент организаций и процессов : учебное пособие (949 с.)	Донецк : Донбасс, 2011
Л1.4	Масалова, Ю. А.	Инновационные технологии управления персоналом : учебное пособие (323 с.)	Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021

#### **2. Дополнительная литература**

	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л2.1	Андрюник, А. П., Руденко, М. Н., Суглобов, А. Е.	Кадровая безопасность : инновационные технологии управления персоналом: учебное пособие (508 с.)	Москва : Дашков и К, 2019
Л2.2	Савчук, В. П.	Диагностика предприятия. Поддержка управленческих решений (176 с.)	Москва : Лаборатория знаний, 2020
Л2.3	Елкин, С. Е.	Управление персоналом организации. Теория управления человеческим развитием : учебное пособие (236 с.)	Саратов : Ай Пи Ар Медиа, 2023
Л2.4	А. В. Богомолова	Управленческий консалтинг : учебно-методическое пособие (68 с. )	Липецк : Липецкий государственный педагогический университет имени П.П. Семёнова-Тян-Шанского, 2017

### **4.2. Перечень ресурсов**

#### **информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"**

Э1	Портал дистанционного обучения ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»	<a href="https://elearn.donampa.ru/course/view.php?id=831">https://elearn.donampa.ru/course/view.php?id=831</a>
Э2	Учебно-методические материалы ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»	<a href="http://http://unilib.dsum.internal/">http://http://unilib.dsum.internal/</a>
Э3	Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»	<a href="http://www.biblioclub.ru">www.biblioclub.ru</a>
Э4	Научная электронная библиотека	<a href="http://www.e-library.ru">www.e-library.ru</a>
Э5	Национальная электронная библиотека	<a href="http://nэб.рф">https://nэб.рф</a>
Э6	Сайт Всероссийского научно-исследовательского института документоведения и архивного дела	<a href="http://www.vniidad.ru">http://www.vniidad.ru</a>

### **4.3. Перечень программного обеспечения**

Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства:

Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства:

Использование электронных презентаций, электронного курса лекций, офисных программ; организация взаимодействия с обучающимися посредством: электронной почты, видеоконференцсвязи, платформы многофункциональной системы дистанционного обучения Moodle, чатов; компьютерное тестирование, дистанционные занятия, подготовка проектов с использованием электронного офиса.

Организация взаимодействия с обучающимися происходит при личном взаимодействии на установочной сессии, а также посредством электронной почты учебной группы (рассылка обучающимся лекционного материала, индивидуальных заданий) либо многофункциональной системы дистанционного обучения Moodle, где выложено всё обеспечение дисциплины, задания для самостоятельного решения, контрольные задания. Выполненные индивидуальные задания обучающиеся могут сдать преподавателю лично, либо отправить по почте, либо выполнять в Moodle.

Обучающийся во время самостоятельной подготовки обеспечен рабочим местом с выходом в Интернет, где используется лицензионное программное обеспечение:

Операционная система «Windows 8.1 Профессиональная»;

ПО «Microsoft Office 2010»;

Интернет браузеры «Mozilla» «Firefox», « Internet Explore»;

ПО «Антивирус Касперского».

#### **4.4. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы**

Портал дистанционного обучения ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС» [Электронный ресурс]. – Режим доступа:

<https://elearn.donampa.ru/course/view.php?id=831>

Учебно-методические материалы ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://http://unilib.dsum.internal/>

Справочно-правовая система «Гарант».

Справочно-правовая система «Консультант Плюс».

Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн» ([www.biblioclub.ru](http://www.biblioclub.ru)).

Научная электронная библиотека ([www.e-library.ru](http://www.e-library.ru)).

Национальная электронная библиотека (<https://нэб.рф>)

Сайт Всероссийского научно-исследовательского института документоведения и архивного дела

<http://www.vniidad.ru>

#### **4.5. Материально-техническое обеспечение дисциплины**

При проведении учебных занятий по дисциплине «HR-аналитика» задействована материально-техническая база Академии, в состав которой входят следующие средства и ресурсы для организации работы обучающихся с преподавателем:

– специальные помещения для реализации данной дисциплины представляют собой учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы.

Для проведения занятий лекционного типа предлагаются

– наборы демонстрационного оборудования, обеспечивающие тематические иллюстрации;

– помещение для самостоятельной работы обучающихся оснащено компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации;

– компьютерные классы, оснащенные современными персональными компьютерами, работающими под управлением операционных систем Microsoft Windows, объединенными в локальную сеть и имеющими выход в Интернет;

– библиотека Академии, книжный фонд которой содержит научно-исследовательскую литературу, научные журналы и труды научных конференций, а также читальный зал;

– сетевое коммутационное оборудование, обеспечивающее работу локальной сети, предоставление доступа к сети Internet с общей скоростью подключения 10 Мбит/сек, а также работу беспроводного сегмента сети Wi-Fi в помещениях Академии.

### **РАЗДЕЛ 5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

#### **5.1. Контрольные вопросы и задания**

Вопросы к зачету:

1. Определение HR-аналитики. Понятие HR-аналитики как системы.
2. Управление человеческими ресурсами на основе HR-аналитики.
3. Информационные системы в управлении персоналом.
4. Мировые тренды в HR-аналитике.
5. Преимущества управления персоналом, основанном на данных HR-аналитики.
6. Навыки HR, необходимые для развития системы принятия решений,

основанной на данных аналитики.

7. Интеграция баз данных и обеспечение комплексного подхода анализа данных в системе управления персоналом.
8. Влияние развития системы HR-аналитики на становление HR как стратегии партнера.
9. Обеспечение эффективности процесса подбора и найма персонала при помощи HR-аналитики.
10. Изменение подходов к управлению талантами в управлении персоналом, основанном на HR-аналитике.
11. Использование HR-аналитики для мониторинга рыночных заработных плат.
12. Применение HR-аналитики для совершенствования системы обучения и развития персонала.
13. Создание и развитие корпоративной идеологии на основе данных HR-аналитики.
14. Использование HR-аналитики в процессах управления персоналом.
15. Современные исследования по применению HR-аналитики.
16. Совершенствование системы внутренних коммуникаций на основе данных HR-аналитики.
17. Обеспечение эффективности системы мотивации персонала при помощи HR-аналитики.
18. Применение HR-аналитики для создания бренда работодателя.
19. Автоматизация процессов HR, современные проблемы автоматизации процессов управления персоналом.
20. Обеспечение эффективности системы оплаты труда и льгот персонала при помощи HR-аналитики.
21. Проблемы и вопросы развития системы HR-аналитики в современных условиях.
22. HR-трансформация в процессе развития HR-аналитики.
23. Определение HR-метрик. Наиболее распространённые HR-метрики.
24. Использование HR-метрик. Критерии выбора HR-метрик.
25. Корреляция HR-метрик с бизнес-показателями.
26. ROI как универсальный инструмент HR-аналитики.
27. Интерпретация данных HR-аналитики.
28. Применение технологии Big Data в HR.
29. Значимость инструментов Big Data в HR для усовершенствования технологий подбора персонала и развития талантов.
30. Основные KPI для HR.
31. Бюджет на персонал как KPI для HR. Цель применения, формула расчета.
32. Эффективность инвестиций в персонал (ROI) как KPI для HR. Цель применения, формула расчета.
33. Производительность труда как KPI для HR. Цель применения, формула расчета.
34. Уровень абсентизма персонала как KPI для HR. Цель применения, формула расчета.
35. Показатель удовлетворенности сотрудников (лояльности персонала) как KPI для HR. Цель применения, формула расчета.
36. Показатель эффективности подбора и найма персонала как KPI для HR. Цель применения, формула расчета.
37. Применение и примеры KPI для оценки эффективности обучения персонала. Формулы расчёта.
38. Назначение данных HR-аналитики, польза применения аналитических данных HR для развития организаций.
39. Аналитические технологии в программах ERP.
40. Тенденции и примеры использования системы HR-аналитики.
41. Прогнозы и перспективы развития HR-аналитики в современных условиях.
42. Тенденции, стимулы роста и развития системы HR-аналитики в современных условиях.
43. Развитие системы HR-аналитики в современных условиях. Важность инвестиций в HR-аналитику.
44. Применение системы HR-аналитики в современных условиях. Создание команд аналитиков в структуре организации.
45. Современная система HR-аналитики. Построение аналитической цепочки в структуре организации за пределами HR-функции.
46. Использование HR-аналитики для создания и развития корпоративной организаций.
47. Использование HR-аналитики для удержания персонала.
48. Современная HR-аналитика, построение аналитических моделей, интерпретация данных.
49. Использование данных HR-аналитики для принятия решений в области управления персоналом.

50.	Роль HR-аналитики в формировании и обеспечении эффективности HR- стратегии организации.
<b>5.2. Темы письменных работ</b>	
Темы для написания :	
1.	Анализ увольнений персонала.
2.	Анализ интеллектуального капитала.
3.	Анализ рабочего времени и его роль в повышении эффективности управления персоналом.
4.	Анализ производительности труда и его роль в повышении эффективности управления персоналом.
5.	Информационная база для аудита и контроллинга персонала, способы её получения, анализ синтеза информации.
6.	Персонал и кадровая политика организации.
7.	Место аудита в системе управления персоналом.
8.	Аналитическое заключение: методика составления, структура, значение.
9.	Направления аудиторской деятельности: финансовый, государственный и управленческий аудит.
10.	Анализ вознаграждений за труд: цель и основные направления.
11.	Анализ условий труда, безопасности и здоровья: цель, основные этапы и направления.
12.	Особенности бюджетирования расходов на персонал.
13.	Анализ исполнения бюджета расходов на персонал
14.	Создание команд аналитиков в компании.
15.	Построение аналитической информации в структуре организации.
16.	Построение аналитической информации за пределами HR-функции.
17.	Применение аналитических данных HR для развития организации.
18.	Тенденции развития системы HR-аналитики.
19.	Анализ служб управления персоналом цель, основные этапы и направления.
20.	Анализ персонала: понятия, сущность, объект, предмет, цели.
21.	Анализ организации труда на предприятии, и ее влияние на эффективность работы персонала организации.
22.	Анализ организации нормирования труда на предприятии и ее влияние на эффективность работы персонала организации
23.	Методы изучения основных проблем эффективного использования персонала: исследовательские подходы, инструментарий проведения аналитики.
24.	Совершенствование системы управления персоналом организации по результатам HR -анализа.
25.	Анализ ресурсов для труда: уровня, динамики, структуры персонала, его движения; профессионально-квалификационного состава.
26.	Анализ затрат: трудоемкости, зарплатоёмкости основных видов продукции; уровня, динамики, структуры оплаты труда; затрат на обучение, подготовку, переподготовку персонала.
27.	Анализ штатных должностей и соответствия им квалификационных характеристик работников.
28.	Анализ развития персонала.
29.	Стратегический анализ персонала.
30.	Оценка соответствия процедур и содержания кадрового планирования стратегическим целям и задачам организации.
<b>5.3. Фонд оценочных средств</b>	
Фонд оценочных средств дисциплины "HR-аналитика" разработан в соответствии с локальным нормативным актом ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС".	
Фонд оценочных средств дисциплины "HR-аналитика" в полном объеме представлен в виде приложения к данному РПД.	
<b>5.4. Перечень видов оценочных средств</b>	

## РАЗДЕЛ 6. СРЕДСТВА АДАПТАЦИИ ПРЕПОДАВАНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ К ПОТРЕБНОСТИЯМ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

В случае необходимости, обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья (по заявлению обучающегося) могут предлагаться одни из следующих вариантов восприятия информации с учетом их индивидуальных психофизических особенностей:

1) с применением электронного обучения и дистанционных технологий.

2) с применением специального оборудования (техники) и программного обеспечения, имеющихся в ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС".

В процессе обучения при необходимости для лиц с нарушениями зрения, слуха и опорно-двигательного аппарата предоставляются следующие условия:

- для лиц с нарушениями зрения: учебно-методические материалы в печатной форме увеличенным

шрифтом; в форме электронного документа; в форме аудиофайла (перевод учебных материалов в аудиоформат); индивидуальные задания и консультации.

- для лиц с нарушениями слуха: учебно-методические материалы в печатной форме; в форме электронного документа; видеоматериалы с субтитрами; индивидуальные консультации с привлечением сурдопереводчика; индивидуальные задания и консультации.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: учебно-методические материалы в печатной форме; в форме электронного документа; в форме аудиофайла; индивидуальные задания и консультации.

## **РАЗДЕЛ 7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО УСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ**

Методические рекомендации для обучающихся по освоению дисциплины (рекомендуемый режим и характер учебной работы, в том числе в части выполнения самостоятельной работы) – комплекс рекомендаций и разъяснений, позволяющий обучающимся оптимальным образом организовать процесс изучения как теоретического учебного материала дисциплины, так и подготовки к семинарским занятиям, в том числе проводимым с использованием активных технологий обучения содержатся в УМКД дисциплины.

Во время проведения семинарских занятий осуществляется текущий контроль. Его цель – проверка уровня подготовки обучающегося к выполнению конкретной работы. Текущий контроль является активной формой углубления, систематизации и закрепления знаний, полученных во время лекционных занятий и самостоятельной подготовки студентов. В ходе текущего контроля в виде устного опроса, обсуждения проблемных вопросов, тестирования, решения расчетных и выполнения ситуационных заданий и т.п. оценивается уровень усвоения программного материала, овладения обучающимся конкретными знаниями и навыками по четко обозначенной проблеме, активность его работы, старательность и творческий подход.

По итогам каждого раздела осуществляется контроль. Он проводится с целью оценки уровня проработки обучающимся теоретического и практического материала в пределах отдельного раздела. Основная форма проведения данного вида контроля – письменное выполнение тестовых заданий. Целью такого контроля является закрепление и углубление обучающимися теоретических и практических знаний, обеспечение подготовки к семестровому (академическому) контролю, стимулирование обучающихся к активной работе на протяжении всего учебного семестра. Примерный перечень тестовых заданий к разделу приведен в ФОС по дисциплине.

Семинарское занятие по дисциплине предусматривает такие формы работы обучающихся:

1. Устный ответ на один из вопросов семинара.
2. Дополнительное сообщение, дополнение.
3. Устный доклад по тематике индивидуального задания.
4. Участие в дискуссии по итогам докладов и сообщений.
5. Решение практических расчетных задач и ситуационных заданий.
6. Письменная работа (тесты) по заданию преподавателя - контроль знаний по разделу.
7. Индивидуальное задание.

Описание основных форм работы на семинаре:

Устный ответ на контрольный вопрос семинара выбирается по желанию преподавателя или обучающегося и должен сжато вмещать все главные аспекты проблем (как теоретические, так и практические).

Дополнение – по желанию обучающегося более глубокое разъяснение определенной грани контрольного вопроса. Проводится после базового доклада.

Устный доклад предусматривает произвольное оформление с минимумом формальных требований, но выступление перед аудиторией является обязательным.

Дополнительное сообщение – сообщение в контексте тематики семинара, тему которого избрал обучающийся и согласовал ее с преподавателем. В случае, когда обучающийся не успел выступить на семинарском занятии, для оценки качества самостоятельной работы преподавателю представляется материал для ознакомления и зачитывания этого материала как выступления.

Решение практических расчетных задач и ситуационных заданий – решение возле доски расчетной задачи или на месте ситуационного задания на основе знания теоретического материала, соответствующей методики расчетов показателей, которые характеризуют движение персонала, эффективность управления персоналом.

Участие в дискуссии по итогам докладов и сообщений – задавание вопросов обучающемуся, который выступал с докладом (сообщением) по теме выступления, высказывание собственной обоснованной позиции по дискуссионным вопросам выступления.

Существенной формой поиска необходимого и дополнительного материала по дисциплине с целью доработки знаний, полученных во время лекций, является самостоятельная работа обучающегося. Само овладение и выяснение обучающимся рекомендованной литературы создает широкие возможности детального усвоения данной дисциплины.

Учитывая тот факт, что изучение дисциплины предусматривает кропотливую работу и содержательное

обсуждение вопросов на семинарских занятиях, именно во время самостоятельной работы обучающийся углубляет понимание проблем, активизирует самостоятельный поиск, систематизирует накопленный опыт аналитико-синтетической работы, закладывает основания качественной подготовки докладов, сообщений как по собственным интересам, так и по заданию преподавателя.

По проблематике учебной дисциплины обучающимся рекомендуются следующие виды самостоятельной работы:

самостоятельное изучение и углубленная обработка разделов дисциплины, отдельных вопросов тем;

изучение тем учебной дисциплины по конспекту, учебникам и специальной литературе;

выполнение индивидуальных заданий (письменно);

подготовка к контролю знаний по разделам (тестированию);

подготовка по вопросам семинаров, выполнение НИРС, докладов, тематических сообщений.

Для качественной подготовки к семинарским занятиям по каждой теме обучающемуся нужно:

1. Усвоить лекционный материал.

2. Ознакомиться с планом семинара и рекомендованной литературой к нему.

3. При необходимости получить консультации преподавателя по вопросам, которые касаются докладов и НИРС.

4. Использовать научно-методический потенциал библиотек ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС» и других научных учреждений.

Оценивание по дисциплине осуществляется на семинарских занятиях и на зачете с оценкой преподавателем.

Выполненные задания на семинарских занятиях представляются в виде устных ответов, докладов, сообщений, ответов у доски при решении расчетных задач, ответов с места при решении ситуационных заданий (участии в деловых играх). Индивидуальное задание представляет собой научное исследование выбранной студентом или преподавателем проблемы в области управления персоналом организации, результатом которого является научная статья (тезисы к конференции, презентация). Зачет проходит в устной форме и предполагает ответ на вопросы к зачету с оценкой.

Результаты оценивания оглашаются преподавателем в конце каждого семинарского занятия и по итогам проведения зачета с оценкой.