

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Силин Яков Петрович  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 09.09.2021 14:45:14  
Уникальный программный идентификатор:  
24f866be2aca164840768cb77509a0571e605f

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет»

Одобрена

на заседании кафедры

09.12. 2019 г.

протокол № 6

Зав. кафедрой Тонких Н.В.

Утверждена

Советом по учебно-методическим вопросам  
и качеству образования

15 января 2020 г.

протокол № 5

Председатель

Карх Д.А.

(подпись)

### РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование дисциплины	HR-аналитика
Направление подготовки	38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Профиль	Управление персоналом и экономика труда
Форма обучения	очная
Год набора	2020

Разработана:  
Доцент, к.э.н.  
Лагутина Евгения Евгеньевна

Екатеринбург  
2020 г.

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>ВВЕДЕНИЕ</b>	<b>3</b>
<b>1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	<b>3</b>
<b>2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП</b>	<b>3</b>
<b>3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	<b>3</b>
<b>4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОПОП</b>	<b>3</b>
<b>5. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН</b>	<b>4</b>
<b>6. ФОРМЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ</b>	<b>4</b>
<b>7. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	<b>6</b>
<b>8. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ</b>	<b>9</b>
<b>9. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	<b>9</b>
<b>10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ЛИЦЕНЗИОННОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ, ОНЛАЙН КУРСОВ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ</b>	<b>9</b>
<b>11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ</b>	<b>10</b>

## ВВЕДЕНИЕ

Рабочая программа дисциплины является частью основной профессиональной образовательной программы высшего образования - программы бакалавриата, разработанной в соответствии с ФГОС ВО

ФГОС ВО	Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ (уровень бакалавриата) (приказ Минобрнауки России от
ПС	

### 1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

формирование компетенций, направленных на овладение основными и специальными методами экономического анализа показателей по труду, затрат на персонал; методами оценки экономической и социальной эффективности управления персоналом; на овладение технологией анализа кадрового потенциала организации, анализа систем и процессов управления персоналом организации.

### 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина относится к базовой части учебного плана.

### 3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Промежуточный контроль	Часов					3.е.
	Всего за семестр	Контактная работа (по уч.зан.)			Самостоятельная работа в том числе подготовка контрольных и курсовых	
		Всего	Лекции	Практические занятия, включая курсовое проектирование		
Семестр 4						
Экзамен	252	72	36	36	144	7

### 4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОПОП

В результате освоения ОПОП у выпускника должны быть сформированы компетенции, установленные в соответствии ФГОС ВО.

Профессиональные компетенции (ПК)

Шифр и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенций
информационно-аналитическая	
ПК-25 способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений	ИД-1.ПК-25 Знает методы анализа рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом Умеет проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений Владеет навыками анализа рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, и использования его результатов для принятия управленческих решений

ПК-15 владением навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации	ИД-1.ПК-15 Знает методы определения численности и профессионального состава персонала Умеет рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации Владеет навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации
---	--

## 5. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Тема	Наименование темы	Всего часов	Контактная работа (по уч.зан.)			Самост. работа	Контроль самостоятельной работы
			Лекции	Лабораторные	Практические занятия		
			Часов				
<b>Семестр 4</b>		216					
Тема 1.	Сущность понятия «эффективность» и основные подходы к ее оценке	24	4		4	16	
Тема 2.	Управление персоналом и основные зоны потерь эффективности	22	2		4	16	
Тема 3.	Процессный подход к оценке эффективности HR-функции	22	2		4	16	
Тема 4.	Системный подход к оценке эффективности HR-функции	22	2		4	16	
Тема 5.	Методы оценки эффективности деятельности службы управления персоналом	22	2		4	16	
Тема 6.	Сбалансированная система	31	6		9	16	
Тема 7.	Ключевые показатели эффективности	24	6		2	16	
Тема 8.	Управление производительностью	24	6		2	16	
Тема 9.	Социальная ответственность бизнеса в системе оценки эффективности управления персоналом	25	6		3	16	

## 6. ФОРМЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ

Раздел/Тема	Вид оценочного средства	Описание оценочного средства	Критерии оценивания
Текущий контроль (Приложение 4)			

1-9	тест, задачи (приложение 4)	Тест состоит из вопросов с вариантами ответов, необходимо выбрать правильный. Предлагаются конкретные задачи на закрепление материала, практическое применение полученных по дисциплине знаний. Оценивается правильность, аргументированность решения задачи, структурированность и полнота ответов.	12 баллов
Промежуточный контроль (Приложение 5)			
4 семестр (Эк)	Билет для экзамена (приложение 5)	В билете 2 теоретических вопроса и 1 практическое задание	от 2 до 5 баллов

### ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

Показатель оценки освоения ОПОП формируется на основе объединения текущей и промежуточной аттестации обучающегося.

Показатель рейтинга по каждой дисциплине выражается в процентах, который показывает уровень подготовки студента.

Текущая аттестация. Используется 100-балльная система оценивания. Оценка работы студента в течении семестра осуществляется преподавателем в соответствии с разработанной им системой оценки учебных достижений в процессе обучения по данной дисциплине.

В рабочих программах дисциплин и практик закреплены виды текущей аттестации, планируемые результаты контрольных мероприятий и критерии оценки учебных достижений.

В течение семестра преподавателем проводится не менее 3-х контрольных мероприятий, по оценке деятельности студента. Если посещения занятий по дисциплине включены в рейтинг, то данный показатель составляет не более 20% от максимального количества баллов по дисциплине.

Промежуточная аттестация. Используется 5-балльная система оценивания. Оценка работы студента по окончанию дисциплины (части дисциплины) осуществляется преподавателем в соответствии с разработанной им системой оценки достижений студента в процессе обучения по данной дисциплине. Промежуточная аттестация также проводится по окончанию формирования компетенций.

Порядок перевода рейтинга, предусмотренных системой оценивания, по дисциплине, в пятибалльную систему.

Высокий уровень – 100% - 70% - отлично, хорошо.

Средний уровень – 69% - 50% - удовлетворительно.

Показатель оценки	По 5-балльной системе	Характеристика показателя
100% - 85%	отлично	обладают теоретическими знаниями в полном объеме, понимают, самостоятельно умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов на высоком уровне
84% - 70%	хорошо	обладают теоретическими знаниями в полном объеме, понимают, самостоятельно умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов.  Могут быть допущены недочеты, исправленные студентом самостоятельно в процессе работы (ответа и т.д.)
69% - 50%	удовлетворительно	обладают общими теоретическими знаниями, умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов на среднем уровне. Допускаются ошибки, которые студент затрудняется исправить самостоятельно.
49 % и менее	неудовлетворительно	обладают не полным объемом общих теоретическими знаниями, не умеют самостоятельно применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов. Не сформированы умения и навыки для решения
100% - 50%	зачтено	характеристика показателя соответствует «отлично», «хорошо», «удовлетворительно»
49 % и менее	не зачтено	характеристика показателя соответствует «неудовлетворительно»

## 7. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 7.1. Содержание лекций

<p>Тема 1. Сущность понятия «эффективность» и основные подходы к ее оценке Сущность понятия «эффективность» и основные подходы к ее оценке. Понятие эффект и эффективность. Подходы к оценке эффективности. Критерии и методы оценки экономической эффективности. Инструменты определения эффективности. Эффективность управления персоналом.</p>
<p>Тема 2. Управление персоналом и основные зоны потерь эффективности Управление персоналом и основные зоны потерь эффективности. Модели, объясняющие сущность и эффективность УП с точки зрения внутренней среды организации; модели, затрагивающие внешнюю среду функционирования организации. Зоны потерь эффективности: затраты на персонал, производственные потери, брак, ремонт и переналадка, временная нетрудоспособность, <u>дополнительные отпуска и льготы, оплата сверхурочных работ, избыточный персонал и т.д.</u></p>
<p>Тема 3. Процессный подход к оценке эффективности HR-функции Процессный подход к оценке эффективности HR-функции. Методы оценки эффективности HR-службы: внутренние обзоры, аудит, ключевые показатели эффективности, экспертная оценка, управление по целям, HR-отдел как центр прибыли, ROI. Показатели эффективности HR-службы. <u>Критерии эффективности системы Управления персоналом.</u></p>
<p>Тема 4. Системный подход к оценке эффективности HR-функции Системный подход к оценке эффективности HR-функции. Понятие системы, системы УП. Модель системного управления персоналом. Стадии развития организации и основные проблемы менеджмента. Система организационного поведения. <u>Ситуативный подход. Интегрированный подход.</u></p>
<p>Тема 5. Методы оценки эффективности деятельности службы управления персоналом Методы оценки эффективности деятельности службы управления персоналом. Функционально-стоимостной анализ. Экспертные оценки (метод мозгового штурма, метод Делфи, метод попарных сравнений, игровые подходы, метод совещаний и т.д.) Сбалансированная система показателей. Методы оценки инвестиционных показателей. Методика комплексной оценки эффективности. SWOT-анализ. Математические методы.</p>
<p>Тема 6. Сбалансированная система показателей Сбалансированная система показателей. Взаимосвязь элементов сбалансированной системы показателей. Этапы внедрения системы сбалансированных показателей в организации. Построение системы сбалансированных показателей по управлению персоналом. Паспорт показателя.</p>
<p>Тема 7. Ключевые показатели эффективности Ключевые показатели эффективности. Классификация ключевых показателей эффективности. Целевой подход к разработке ключевых показателей эффективности. Система целевых показателей по управлению персоналом. Этапы разработки модели ключевых показателей эффективности службы управления персоналом. <u>Ключевые показатели отдельных направлений работы с персоналом.</u></p>
<p>Тема 8. Управление производительностью труда Управление производительностью труда. Значение роста производительности труда. Показатели эффективности труда в организации. Разновидности показателей выработки продукции. Измерение <u>производительности труда. Факторы и резервы роста повышения производительности труда.</u></p>
<p>Тема 9. Социальная ответственность бизнеса в системе оценки эффективности управления персоналом Социальная ответственность бизнеса в системе оценки эффективности управления персоналом. Определение "социальная ответственность бизнеса", "корпоративная социальная ответственность". Основные структурные компоненты корпоративной социальной ответственности. Основные направления корпоративной социальной ответственности отечественных компаний. Показатели <u>качественного индекса социальных инвестиций.</u></p>

## 7.2 Содержание практических занятий и лабораторных работ

<p>Тема 1. Сущность понятия «эффективность» и основные подходы к ее оценке Решение задач на определение эффективности различными способами.</p>
<p>Тема 2. Управление персоналом и основные зоны потерь эффективности Разбор примеров и практических заданий.</p>
<p>Тема 3. Процессный подход к оценке эффективности HR-функции Разбор практических ситуаций.</p>

Тема 4. Системный подход к оценке эффективности HR-функции Разбор практических ситуаций.
Тема 5. Методы оценки эффективности деятельности службы управления персоналом Разбор практических ситуаций.
Тема 6. Сбалансированная система показателей Разбор практических ситуаций.
Тема 7. Ключевые показатели эффективности Разбор практических ситуаций.
Тема 8. Управление производительностью труда Разбор практических ситуаций.
Тема 9. Социальная ответственность бизнеса в системе оценки эффективности управления персоналом Разбор практических задач, ситуаций, примеров.

### 7.3. Содержание самостоятельной работы

Тема 1. Сущность понятия «эффективность» и основные подходы к ее оценке Изучение научно-методической литературы.
Тема 2. Управление персоналом и основные зоны потерь эффективности Изучение учебно-методической литературы по теме.
Тема 3. Процессный подход к оценке эффективности HR-функции Изучение учебно-методической литературы.
Тема 4. Системный подход к оценке эффективности HR-функции Изучение учебно-методической литературы.
Тема 5. Методы оценки эффективности деятельности службы управления персоналом Изучение учебно-методической литературы по теме.
Тема 6. Сбалансированная система показателей Изучение учебно-методической литературы по теме.
Тема 7. Ключевые показатели эффективности Изучение учебно-методической литературы.
Тема 8. Управление производительностью труда изучение литературы по теме.
Тема 9. Социальная ответственность бизнеса в системе оценки эффективности управления персоналом Изучение литературы.

7.3.1. Примерные вопросы для самостоятельной подготовки к зачету/экзамену  
приложение 1

7.3.2. Практические задания по дисциплине для самостоятельной подготовки к зачету/экзамену  
приложение 2

7.3.3. Перечень курсовых работ  
не предусмотрены

7.4. Электронное портфолио обучающегося  
материалы не размещаются

7.5. Методические рекомендации по выполнению контрольной работы  
не предусмотрено

7.6 Методические рекомендации по выполнению курсовой работы  
не предусмотрено



## **8. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ**

### *По заявлению студента*

В целях доступности освоения программы для лиц с ограниченными возможностями здоровья при необходимости кафедра обеспечивает следующие условия:

- особый порядок освоения дисциплины, с учетом состояния их здоровья;
- электронные образовательные ресурсы по дисциплине в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья;
- изучение дисциплины по индивидуальному учебному плану (вне зависимости от формы обучения);
- электронное обучение и дистанционные образовательные технологии, которые предусматривают возможности приема-передачи информации в доступных для них формах.
- доступ (удаленный доступ), к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам, состав которых определен РПД.

## **9. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

**Сайт библиотеки УрГЭУ**

<http://lib.usue.ru/>

### **Основная литература:**

1. Панов М. М.. Оценка деятельности и система управления компанией на основе КРП: практическое пособие. - Москва: ИНФРА-М, 2019. - 255 с.

### **Дополнительная литература:**

1. Мельник М. В., Кривцов А. И., Горлова О. В.. Комплексный экономический анализ: учебное пособие для бакалавров и магистров по направлениям "Экономика" и "Менеджмент". - Москва: ФОРУМ: ИНФРА-М, 2014. - 368 с.

2. Савицкая Г. В.. Экономический анализ: учебник для студентов вузов, обучающихся по экономическим направлениям и специальностям. - Москва: ИНФРА-М, 2017. - 649 с.

3. Егоршин А. П.. Эффективный менеджмент организации: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлениям подготовки 38.04.02 «Менеджмент», 38.04.03 «Управление персоналом», 38.04.01 «Экономика» (квалификация (степень) «магистр»). - Москва: ИНФРА-М, 2019. - 388 с.

5. Ткаченко И. Н., Стариков Е. Н., Потапцева Е. В.. Анализ экономического потенциала корпорации: учебное пособие. - Екатеринбург: [Издательство УрГЭУ], 2012. - 411 с.

## **10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ЛИЦЕНЗИОННОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ, ОНЛАЙН КУРСОВ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

### **Перечень лицензионное программное обеспечение:**

Astra Linux Common Edition. Договор № 1 от 13 июня 2018, акт от 17 декабря 2018. Срок действия лицензии - без ограничения срока.

Microsoft Windows 10 .Акт предоставления прав № Tr060590 от 19.09.2017. Срок действия лицензии 30.09.2020.

### **Перечень информационных справочных систем, ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:**

Справочно-правовая система Гарант. Договор № 58419 от 22 декабря 2015. Срок действия лицензии - без ограничения срока

## **11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Реализация учебной дисциплины осуществляется с использованием материально-технической базы УрГЭУ, обеспечивающей проведение всех видов учебных занятий и научно-исследовательской и самостоятельной работы обучающихся:

Специальные помещения представляют собой учебные аудитории для проведения всех видов занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду УрГЭУ.

Все помещения укомплектованы специализированной мебелью и оснащены мультимедийным оборудованием спецоборудованием (информационно-телекоммуникационным, иным компьютерным), доступом к информационно-поисковым, справочно-правовым системам, электронным библиотечным системам, базам данных действующего законодательства, иным информационным ресурсам служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Для проведения занятий лекционного типа презентации и другие учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации.