Бауманский учебный центр «Специалист»

Программа курса HR - аналитика с применением цифровых инструментов

Код курса: **МПЕРС3**

Тема	Ак. часов
Модуль 1. Что такое HR-аналитика, её цели, виды, инструментарий ИИ • Что такое аналитика, её отличие от статистики, подход data-driven • Как с применением ИИ настроить процесс (алгоритм) и перейти к предикативной HR-аналитике • Как автоматизировать HR-процессы (ATS, HRM, облачные сервисы) и настроить дашборды с помощью ИИ • Почему важно в процессе ETL вырабатывать бизнес-мышление и взаимодействовать с другими подразделениями *Учебный проект (этапы 1-3)* *Этап 1. Расчёт HR-метрик и анализ полученной информации* *Этап 2. Определите, какие HR-метрики выражены формулами в таблице, что можно оценить с помощью этой метрики* *Этап 3. Предложите контекст, чтобы при анализе показателя текучести понять, высокий коэффициент или нет, и в чем причина увеличения текучести персонала*	**4**

Модуль 2. Как в HR-аналитике технологии ИИ помогут улучшить процесс подбора персонала • Как планировать работу по подбору новичков, прогнозируя увольнения, в том числе с помощью Big Data • Как рассчитать стоимость замены сотрудника и как улучшить подбор • Как определить оптимальную воронку кандидатов и конверсию на каждом этапе • Какие способы помогут сэкономить на подборе и показать экономическую выгоду для компании *Учебный проект (этапы 4-27)* *Этап 4. Рассчитайте общий коэффициент текучести персонала и коэффициент текучести по критерию причина увольнения* *Этап 5. Рассчитайте коэффициент интенсивности текучести персонала в подразделениях* *Этап 6. Рассчитайте коэффициент стабильности персонала* *Этап 7. Рассчитайте коэффициент оборота персонала* *Этап 8. Расчёт необходимого количества персонала на следующий год, используя средний коэффициент текучести за предыдущие периоды* *Этап 9. Рассчитайте потенциальную текучесть персонала* *Этап 10. Рассчитайте потенциальную текучесть персонала с учётом тех, кто может уволиться по уважительным основаниям* *Этап 11. Рассчитайте срок подбора специалиста с коэффициентом высокой сложности и средним уровнем срочности закрытия вакансии* *Этап 12. Рассчитайте качественный показатель подбора* *Этап 13. Рассчитайте среднюю цену подбора одного нового сотрудника для компании за год, используя HR-метрики* *Этап 14. Рассчитайте стоимость трудозатрат для одного сотрудника, используя HR-метрики* *Этап 15. Рассчитайте среднюю цену подбора одного нового сотрудника для компании за год* *Этап 16. Рассчитайте среднюю цену подбора одного нового сотрудника для компании за год* *Этап 17. Эффективность каналов привлечения персонала* *Этап 19. Стоимость результативных откликов* *Этап 21. Использование кадрового резерва для закрытия вакансий* *Этап 22. Использование кадрового резерва для закрытия вакансий* *Этап 23. Расчёт конверсии по рекрутинговой воронке* *Этап 24. Расчёт оптимальной воронки для предстоящего подбора* *Этап 25. Составление паспорта HR-метрик для измерения качества подбора персонала* *Этап 26. Отчёт о текучести на испытательном сроке среди ценных сотрудников* *Этап 27. Расчёт текучести персонала на сроке испытания*	**4**

Модуль 3. Как улучшить показатели эффективности развития и удержания сотрудников с помощью ИИ • Как определить данные, показывающие эффективность системы мотивации • Как проанализировать потребность в обучении персонала, обоснование расходов и расчет отдачи • Как с использованием ИИ провести мониторинг зарплат своими силами и интерпретировать результаты • Как обосновать усилия по удержанию персонала - потери от ухода HiPo-сотрудников *Учебный проект (этапы 28-38)* *Этап 28. Эффективность системы мотивации в компании* *Этап 29. Показатель, указывающий на снижение мотивации сотрудников* *Этап 30. Причины падения производительности труда* *Этап 31. Стоимость абсентеизма* *Этап 32. Причины падения производительности труда* *Этап 33. Оценка эффективности обучения* *Этап 34. Рассчитайте ROI от кросс-функционального командообразования* *Этап 35. Рассчитайте отдачу от обучения сотрудников (ROI)* *Этап 36. Рассчитайте отдачу от обучения sales-менеджеров (ROI)* *Этап 37. Стоимость потери из-за увольнения высокоэффективного сотрудника* *Этап 38. Расчёт выгоды компании от участия в рейтинге*	**4**
Модуль 4. Как показать пользу HR-службы для компании • Как объяснить пользу от расходов на затратные корпоративные мероприятия • Как доказать, что HR-служба обходится бизнесу недорого • Как расчитать эффективность HR-подразделения и её влияние на бизнес-результаты • Как обосновывать и подавать HR-предложения руководству компании *Учебный проект (этапы 39-48)* *Этап 39. Расчёт оптимальной численности службы персонала* *Этап 40. Финансовая отдача от HR-службы* *Этап 41. Эффективность подбора персонала силами штатных рекрутеров* *Этап 42. Расчёт дохода на одного сотрудника* *Этап 43. Эффективность персонала* *Этап 44. Польза от корпоративного мероприятия* *Этап 45. Рассчитайте, сколько компания сэкономила на подборе сотрудников* *Этап 46. Расчёт оптимальной численности персонала* *Этап 47. Расчёт нормы обслуживания* *Этап 48. Эффективность HR-службы*	**4**
Аудиторная нагрузка в классе с преподавателем	**16 ак.ч. + 16 ак.ч. самостоятельно**

По окончании обучения на курсе проводится итоговая аттестация. Аттестация проводится в виде теста на последнем занятии или на основании оценок практических работ, выполняемых во время обучения на курсе.

Контакты центра

Для частных лиц
+7 (495) 232-32-16

Для организаций
+7 (495) 780-48-44

E-mail
info@specialist.ru