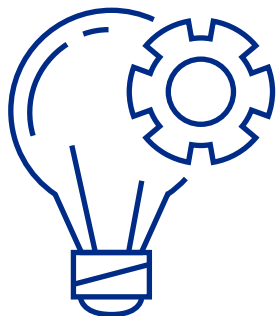




HR-АНАЛИТИКА, как часть системы C&B – system TR

Курс подходит

компаниям, которые хотят видеть в измеряемых показателях, как связана работа с персоналом и бизнес-показатели



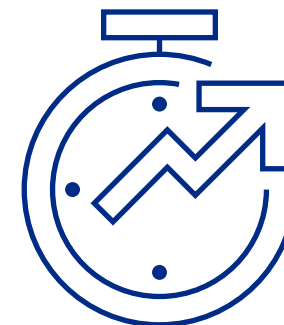
HR- специалистам

Которые хотят расширить свои профессиональные навыки и применять в работе новые возможности



HR- директорам

Которые хотят усилить HR-стратегию в компании цифровыми показателями и видеть наглядный результат всех HR-процессов



Собственникам бизнеса

Которые хотят знать, как эффективно оптимизировать ресурсы на управление персоналом для бизнеса

Программа курса

Модуль № 1. Значимость аналитики в управлении персоналом и в C&B

- Значимость аналитики в управлении персоналом;
- Определение HR-аналитики и ее применение;
- Основные шаги для становления HR-аналитики;
- Значимость HR-аналитики в C&B;

Модуль № 2. Международная практика и тенденции российского рынка

- Международная практика и тенденции российского рынка;
- Тенденции, меняющие HR-аналитику;

Модуль № 3. Как встроить аналитику в систему HR-процессов

- Как встроить аналитику в систему HR-процессов;
- Моделирование аналитических данных во всем разнообразии/Инструменты: линейная регрессия и кластеризация;
- Инструменты: дерево решений;
- Предиктивные модели как элемент комплексной стратегии управления жизненным циклом;
- Жизненный цикл сотрудника в организации;
- Специфика внедрения драйверов, связанных с персоналом:
- Определение оптимального варианта действий: этапы, логика, инструменты;
- Инструменты SWOT и PESTEL;

Программа курса

- Инструменты: матрица принятия решений и метод Монте-Карло;
- Инструменты HR-аналитики: R и Python;
- Самый главный инструмент HR-аналитика - Microsoft Excel;
- С какими видами данных работает HR-аналитик в Excel;
- Использование сводных таблиц в Excel.
Пример инструмента анализа в Excel «ЧТО-ЕСЛИ»;
- Умные таблицы в EXCEL. Практический урок;
- Сводные таблицы в EXCEL. Практический урок;

Модуль № 4. HR-метрики Бизнес-показатели для HR бизнес-процессов

- HR-метрики. Бизнес-показатели для HR бизнес-процессов
- ТОП-10 самых измеряемых HR-метрик. Примеры исследований рынка труда и анализируемые метрики;
- Примеры автоматизации HR-метрик. Компании GP ORGMANAGER и KPI-Monitor;
- Какие метрики используются в HR. Выбор HR-метрик;
- Типология HR-метрик. Общие метрики: численность и укомплектованность;
- Общие и функциональные HR-метрики: стаж работы, приемы и увольнения, текучесть по видам, подбор персонала;

Программа курса

- Функциональные HR-метрики в C&B: эффективность труда, расходы на персонал, структура вознаграждения;
- Функциональные HR-метрики в C&B: уровень вознаграждения, абсентеизм. HR-метрики, возникшие в связи с удаленной работой;
- С чем сравнивать HR-метрики;

Модуль № 5. Работа с данными: построение дашбордов и отчетность

- Что такое дашборд и какие бывают уровни отчетности;
 - В чем разница между отчетом и дашбордом;
 - Какие цели решает панель управления КПЭ.
- Вопросы для аудитории;
- Этапы создания дашбордов;
 - Источники данных для создания дашбордов;

- Как визуализировать результаты анализа HR-данных;
- Примеры автоматизации HR-метрик. KPI MONITOR;
- Инструменты визуализации данных. Tableau;
- Инструменты визуализации данных. Microsoft Power BI;
- Инструменты визуализации данных. QlikView;
- Инструменты визуализации данных. Yandex Datalens, Modus BI и Excel;
- Пример технического задания (ТЗ) для формирования HR-дашборда GP OrgManager;
- Срезы в таблице Excel. Практический урок;
- Диаграммы в таблице Excel. Практический урок;
- HR-дашборд в таблице Excel. Практический урок;

Программа курса

Модуль № 6. Управление HR-бюджетом, как пример работы с данными

- Процесс планирования и бюджетирования затрат на персонал. Роль HR-аналитика;
- Инструменты HR-аналитики в бюджетировании затрат на персонал;
- Этапы формирования бюджета. Принципы сбора данных бюджета ФОТ. Прочие расходы на персонал. Методы экономии бюджета;
- HR-метрики в процессе планирования затрат на персонал;
- Принципы составления бюджета на персонал. Часть № 1 (1-5 принципы);
- Принципы составления бюджета на персонал. Часть № 1 (6-10 принципы);
- Чем аналитика может помочь при составлении HR-бюджета;
- Автоматизация ресурсного плана и бюджетирования ФОТ на примере решения GP OrgManager от ForPeople

90

дней
доступа

72

академических
часа

2

месяца
обучения

33

видеоурока

После каждого модуля - практическое задание с обратной связью от куратора

Спикер Елена Гаранина

Эксперт по C&B

Опыт в управлении персоналом с 2002 года, более 15 лет - в компенсациях и льготах

C&B-специализация: внедрение систем вознаграждения, проекты по повышению эффективности персонала, бюджетирование затрат на персонал, орг.проектирование, грейдирование должностей, анализ рынка труда, автоматизация hr-процессов

Консалтинг: реинжиниринг и регламентация бизнес-процессов, участие в создании проектного офиса, построение матрицы проф.-тех. компетенций

Есть опыт запуска собственного бизнеса за рубежом.

Спикер и модератор HR и C&B конференций и проф.мероприятий

Активный участник hr и c&b комьюнити в FB (Шейкина Елена)
(Независимая HR-коллегия, HR_Dome, C&B Russia & CIS)

Образование: 1998 - РГГУ, культурология; 2002 - ИБДА РАНХиГС, MBA HRm



Получите

Удостоверение о повышении квалификации



Официальный документ подтвердит ваш профессиональный статус и поможет в дальнейшем карьерном росте

У нас Вы получите навыки, как встроить аналитику в систему HR-процессов и качественно предоставлять сводную аналитику по численности и расходам на персонал, научитесь выбирать C&B-метрики для целей и задач бизнеса.

Стоимость
50 000 руб.

Стоимость указана без НДС, ст.346.11 НК РФ, УСН