8 (495) 698-63-64
8 (800) 234-55-22
seminar@finkont.ru
www.finkont.ru

HR-аналитика

На курсе слушатели изучат методики разработки и применения HR-метрик для измерения операционной и стратегической эффективности HR-процессов, овладеют методами сбора и анализа данных, освоят базовые принципы статистики, научатся готовить аналитические отчеты и на их основе разрабатывать управленческие решения.

Дата проведения: Открытая дата

Вид обучения: Курс повышения квалификации

Формат обучения: Онлайн-трансляция

Срок обучения: 2 дня

Продолжительность обучения: 16часов

Для участников предусмотрено: Методический материал.

Документ по окончании обучения: По итогам обучения слушатели, успешно прошедшие итоговую аттестацию по программе обучения, получают Удостоверение о повышении квалификации в объеме 16 часов (в соответствии с лицензией на право ведения образовательной деятельности, выданной Департаментом образования и науки города Москвы).

Для кого предназначен

HR-директоров, HR- бизнес-партнеров, HR-аналитиков, руководителей и специалистов служб управления персоналом.

Цель обучения

Научиться применять инструменты HR-аналитики при подготовке и принятии обоснованных решений в сфере управления персоналом.

Особенности программы

В рамках курса предусмотрено решение кейсов и изучение сквозных реальных примеров по аналитике.

Это мероприятие можно заказать в корпоративном формате (обучение сотрудников одной компании).

Программа обучения

День-1.

Метрики стратегического и-операционного планирования кадровой деятельности.

- Связь стратегии и-тактики, операционной деятельности-— насколько мы-успешны? Использование данных для принятия решений и-управления процессом стратегического планирования.
- BIG DATA в-HR (далее-— метрики). Метрики и-их-роль в-бизнесе. Система сбора и-обработки HR-метрик-— зачем они нужны?
- Влияние данных по-эффективности использования человеческих ресурсов на-результаты деятельности организации. Жизненный цикл сотрудника в-организации. Виды данных и-их-источники, достоверность, области применения. Использование данных для накопления статистики, анализа, прогнозов и-принятия решений.

- Метрики и-отчеты. Виды отчетов-— стратегические, оперативные, аналитические.
- Целевая аудитория и-потребители отчетов-— внутренние и-внешние. Отчеты для Совета Директоров, для управляющей компании, для гендиректора, для директора по-персоналу. Отчеты по-HR проектам. Формат представления метрик.

Метрики в-управлении талантами.

- Влияние эффективного подбора и-адаптации, обучения и-развития, качества подготовки кадрового резерва на-бизнес результаты.
- Ключевые данные, посредством которых анализируют эффективность управления талантами в-компании.

Метрики по-эффективности работы сотрудников компании, по-мотивации и-вознаграждению.

- Показатели и-метрики, индивидуальные и-групповые. Измерение процессов и-результатов.
- Эффективность работы, результативность и-производительность труда, их-связь с-бизнес результатами компании.
- Метрики анализа использования ФОТа.
- Анализ рыночного уровня вознаграждения: обзоры зарплат, медиана, мода, квартили, использование compa-ratio (сравнительного коэффициента) для корректировки окладов.

День-2.

Метрики по-синергии работы в-команде.

- Метрики, применяемые для планирования командной работы, оценки результативности работы в-команде, взаимосвязей в-коллективе, качества корпоративной культуры.
- Опросы вовлеченности, пульс опросы eNPS.

Метрики по-трудовым отношениям, кадровому делопроизводству и-общей эффективности кадровой функции.

- Виды метрик. Бенчмарки и-сравнительный анализ. Метрики по-текучести, охране труда, по-основным кадровым процессам. Метрики автоматизации и-цифровизации-HR процессов. Прогнозирование текучки кадров и-мобильности персонала, анализ Маркова.
- Использование метрик для оптимизации кадровой деятельности и-моделирования бизнес- процессов. Формулирование и-выбор KPI для кадровой функции, для информирования топ- менеджемента, линейных руководителей. Роль HR-бизнес-партнера и-HR-SLA (service level agreement) для бизнеса.

Инструменты анализа.

- Основы статистики. Функции для анализа и-визуализации EXCEL, PowerBI, Tableau. Дашборды.
- Алгоритмы для обработки и-анализа данных: статистические гипотезы, A/B тестирование, корреляционный, дисперсионный и-регрессионный анализ.
- Использование баз данных для аналитиков.

Преподаватели

ЛИМОНОВА Елена Ильинична

Эксперт в-области управления персоналом с-опытом работы директором по-персоналу федеральных компаний, директор кадрового агентства.

Профессиональные компетенции:

Подбор, оценка, развитие персонала, разработка стратегии и-оптимизация оргструктуры, формирование команд.

Опыт работы:

Опыт работы в-области управления персоналом более 15-лет, на-должности директора по-персоналу 11-лет. Разрабатывала и-реализовывала стратегию управления персоналом в-сети салонов сотовой связи «МегаФон», торговой федеральной компании ЗАО «ФАРМ». Организовывала систему подбора персонала в-«Национальная служба взыскания», «Кредит Европа Банк», «ЕМС Почта России». Выполнение проектов по-HR-консалтингу, обучению и-подбору персонала: Сбербанк, ГК-Черкизово, НИЦ ИРТ, Sim-Sim, Белфан, Адамас, Сдэк, FAERUSSIA, ГК-Доминант, Летуаль, РесурсТранс, МПЗ Богородский, Интелмед, Точка решений.

Образование:

Окончила Московский Государственный Университет, факультет психологии; Московскую международную высшую школу бизнеса «МИРБИС», управление человеческими ресурсами, MBA; Пермский Государственной Университет, экономический факультет.

Приглашенный эксперт-ТВ и-Радио, автор ряда статей в-отраслевых изданиях.