

topcareer

Программа курса

HR-Аналитика

на практике



Отзывы выпускников курса **HR-аналитика**



Жук Вера

Руководитель группы,
выпускница курса
HR-аналитика



Практически из каждого урока знания ввела в работу команды. У меня появилось понимание ценности и методов. Запомнились примеры успешных кейсов, **появилось понимание как необходимо рассуждать на основе данных.**

Отзывы выпускников курса **HR-аналитика**



**Уразумбетова
Динара**

C&B professional,
HR analyst, выпускница
курса HR-аналитика

“

Это мое второе обучение с topcareer, **мне нравится, что преподаватели это практикующие специалисты и профессионалы.**

После обучения на курсе "HR - аналитика" я стала применять сводные диаграммы и таблицы, это очень помогает в работе.

Отзывы выпускников курса **HR-аналитика**



Улитенко Анастасия

ООО "Купол Майнинг Сервис",
Руководитель отдела по
компенсациям и льготам
выпускница курса HR-аналитика

Я выбрала курс именно от школы topcareer за сочетание содержания курса – покрываются практически все направления HR – и экспертизы спикеров.

В результате обучения я получила систематизированные знания и четкое понимание использования конкретных HR-метрик для решения конкретных задач, в т.ч. для поднятия HR-аналитики с нуля.

Я бы порекомендовали этот курс HR аналитикам и тем представителям HR (HRG, C&B менеджер), на которых в компании лежит функционал HR аналитики.

topcareer

Все наши студенты получают доступ к **уникальному сообществу top-HR**, где можно решить любые карьерные задачи:



активный нетворкинг
с коллегами



возможность найти ответы
на рабочие задачи



полезные материалы
для работы



найти единомышленников



разобрать с коллегами
свой рабочий кейс



стать наставником
или найти ментора



интересные вакансии
и разбор резюме

Станьте частью сильного HR-сообщества!

Удобное расписание и дополнительная польза



Уроки в записи и вы можете смотреть их **в любое удобное время для вас**



Вы можете посетить **дополнительные встречи/воркшопы с экспертами**, которые не входят в основную программу курса, по интересующим вас темам (анонсируем заранее) и забрать ценные советы и инструменты



Вы получите **персональную поддержку куратора** на всех этапах обучения, который поможет эффективно распределить нагрузку

Сопровождение ментора

Вы не останетесь в одиночку.

Наш ментор всегда проверит
домашнее задание, подскажет,
направит в нужную сторону.

Комментарии 2



Кирик Евгений 2 days ago

добрый день

ваши расчеты корректные КПЭ действительно систематически не выполнялись.

отдельный плюс за визуализацию. отлично подобраны графики, добавлена линия тренда, что существенно упрощает восприятие гистограммы. У вас получился очень хороший качественный анализ.

Чего не хватает - визуализации. Для домашней задачи все отлично, но на практике вам нужно подумать над визуализацией данных. В такого рода ad-hoc запросах, для пользователя сначала дают короткие выводы, а потом уже графики и анализ. Это "разгружает" мозги того, кто будет работать с результатами вашей работы)

но, еще раз подчеркну, отличная работа!)

Комментарии 2



Кирик Евгений 2 days ago

здравствуйте

спасибо за работу.

Срезы, графики есть, тут все в порядке, а вот индикаторы (Общая численность, чел, и пр) - нет. Они у вас вставлены просто цифрами, соответственно, когда меняется срез (фильтры), индикаторы остаются константами и не меняются.

Чтобы индикаторы были функциональными, то есть могли менять свои значения, вставляйте значение не числом, а ссылкой на итог по сводной таблице. Это важно, например, если вы хотите посмотреть численность по нескольким СП. Вы выбираете в срезе два СП, все графики меняются, а общая численность остается как по всей компании. Это может ввести в заблуждение пользователя.



2 days ago

Спасибо! Вы правы, посмотрю обязательно

Модуль 1. Помогаем бизнесу принимать решения на основе HR-аналитики

Узнаем:



Цели и задачи
HR-аналитики



С чего начать внедрение
HR-аналитики в компании
и как доказать ее ценность
стейкхолдерам



Как понять реальную
потребность бизнеса в
аналитике и управлять
ожиданиями заказчика



Как автоматизировать
HR-процессы и повысить
их эффективность



Где и как собирать,
обрабатывать и
анализировать HR-данные

5 уроков



Урок 1. Помогаем бизнесу принимать решения на основе данных

Эксперт: Мария Прямова,
Руководитель направления аналитики
работы с персоналом, Tele2

Цель урока:

- Научиться выстраивать работу направления HR-аналитики, чтобы иметь необходимую для принятия решений информацию



Практическая польза:

- Узнаете как организовать работу по HR-аналитике
- Научитесь выявлять болевые точки бизнеса

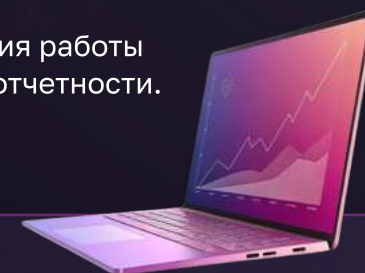
Рассмотрим:

- Инструменты HR-аналитики (дашборды, аналитические исследования)
- Как определить болевые точки компании через формирование и проверку гипотез
- Как организовать работу по HR-аналитике без выделенного аналитика
- Как разработать для своей компании экономическую модель жизненного цикла сотрудника

Рассматриваемые кейсы:

- Johnson & Johnson: Исследование карьерного роста 130 тыс. сотрудников
- Riot Games: Анализ токсичного поведения сотрудников и его влияние на работу
- Walmart: Управление стратегическими HR-метриками (отток, абсентеизм)
- Coca-Cola и Microsoft: Оптимизация работы HR-аналитиков и автоматизация отчетности.

и др.





Урок 2. С чего начать внедрение HR-аналитики и цифровизации процессов

Эксперт: Антон Лукьянов,
Руководитель направления аналитики
и развития процессов HR, Ozon

Цель урока:

- Научиться внедрять HR-аналитику в бизнес-процессы, формируя data-driven культуру и доказывая её ценность стейкхолдерам



Рассмотрим:

- Принципы data-driven культуры и её элементы (доступность данных, грамотность, инструменты)
- Как аналитика решает боли бизнеса и улучшает бизнес-процессы
- Первые шаги по внедрению аналитики в бизнес-процессы
- Как доказывать ценность аналитики стейкхолдерам

Практическая польза:

- Рассмотрите инструменты для обоснования решений внедрения аналитики перед руководством

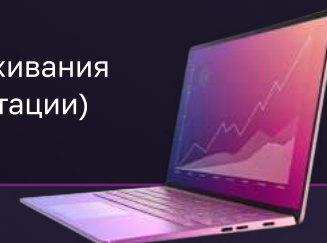
Рассматриваемые кейсы:

Внедрение аналитики в Google: найм, команды, менеджмент

Практические примеры:

- Пример внедрения аналитики
- Анализ текучести (опровержение мифа о её росте без увеличения затрат)
- Снижение отказов от офферов через корректировку зарплатных вилок

Кейс из OZON: Автоматизация отслеживания движения персонала (абсентеизм, ротации)





Урок 3. Как снимать бизнес-запрос на аналитику

Эксперт: Евгений Кириёк,
HRD в IRIS Tech, Аналитик

Цель урока:

- Научиться понимать реальную потребность бизнеса и управлять ожиданиями заказчика.



Рассмотрим:

- Как снимать бизнес-потребность.
- Как интервьюировать заказчика и управлять его ожиданиями
- Как формулировать гипотезы реальной потребности бизнеса

Практическая польза:

- Освоите методы выявления реальных задач бизнеса из мнимых
- Научитесь формулировать гипотезы для выявления реальных болей бизнеса

Рассматриваемые кейсы:

Уточнение запроса заказчика на снятие аналитики





Урок 4. Автоматизируем HR-отчетность

Эксперт: Алсу Хабибуллина,
C&B-специалист, HR-аналитик, RedLab

Цель урока:

- Понять, как автоматизация HR-отчетности упрощает работу с данными и повышает эффективность процессов.



Рассмотрим:

- Преимущества автоматизации (снижение ошибок, экономия времени, масштабируемость)
- Поэтапный план внедрения автоматизации в HR
- Инструменты для оценки эффективности автоматизации

Практическая польза:

- Научитесь внедрять автоматизацию для снижения рутины, уменьшения ошибок в расчетах и быстрого доступа к аналитике

Рассматриваемые кейсы:

- Автоматизация рекрутмента (сравнение систем Huntflow, Excel: плюсы (интеграция с job-сайтами) и минусы (сложность настройки))
- Автоматизация расчета премий (переход от ручного сбора данных к автоматизированным системам)





Урок 5. Сбор, анализ и инструменты для анализа данных

Эксперт: Ангелина Ильницкая,
Руководитель экосистемного офиса
департамента развития бизнеса, Tinkoff

Цель урока:

- Научиться эффективно собирать, обрабатывать и анализировать HR-данные, используя современные инструменты и методы.



Практическая польза:

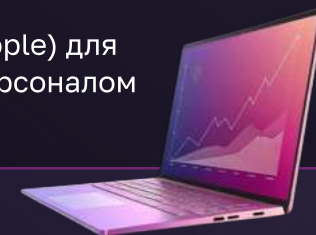
- Научитесь работать с данными: от очистки до визуализации
- Узнаете готовые методы анализа (например, расчет влияния факторов на бонусы)

Рассмотрим:

- Тренды HR-аналитики в плане сбора и обработки данных
- Жизненный цикл данных (от сбора до коммуникации результатов)
- Инструменты и методы анализа данных
- Примеры автоматизации сбора и обработки данных (DWH, дашборды, личные кабинеты)

Рассматриваемые кейсы:

- Анализ бонусов:
 - Сбор данных из 1C/SAP, сравнение с рыночными исследованиями
 - Использование горизонтального, вертикального и факторного анализа
- Автоматизация оргструктуры:
 - Сравнение систем (SAP, 1C, ForPeople) для бюджетирования и управления персоналом



Модуль 2. Базовые инструменты HR-аналитики

Разберем:

Базовые инструменты
HR-аналитики:

Гипотезы

Бенчмарки

Визуализация

Must-have
инструменты

4 урока



Урок 6. Как работать с гипотезами в HR-аналитике

Цель урока:

- Научиться формулировать, проверять и анализировать гипотезы для принятия обоснованных решений на основе данных



Рассмотрим:

- Методы формулирования гипотез (HADI, SMART)
- Инструментарий проверки гипотез
- Как оценивать эффективность гипотез (подтверждение/опровержение) и масштабировать успешные решения

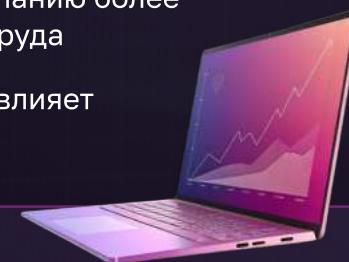
Эксперт: Ангелина Ильницкая,
Руководитель экосистемного офиса
департамента развития бизнеса, Tinkoff

Практическая польза:

- Узнаете методы быстрого тестирования идей
- Получите готовые шаблоны гипотез

Рассматриваемые кейсы:

- Конверсии в воронке подбора и причины отказа кандидатов
- Повлияло ли повышение зарплаты на другие HR-процессы
- Рост доли затрат на персонал для повышения производительности труда
- Повышение зарплаты делает компанию более конкурентоспособной на рынке труда
- Удовлетворенность сотрудников влияет на лояльность клиентов и другие





Урок 7. Как работать с внешними данными

Эксперт: Алсу Хабибуллина,
C&B-специалист, HR-аналитик, RedLab

Цель урока:

- Научиться применять бенчмарки в работе HR-аналитика для анализа и оптимизации HR-процессов



Практическая польза:

- Получите пошаговый алгоритм работы с бенчмаркингом
- Узнаете, как и где найти бенчмарки и как, при необходимости, собрать их самому

Рассмотрим:

- Виды бенчмаркинга, его плюсы и минусы
- Как использовать бенчмарки в повседневной работе HR-специалиста
- Как самостоятельно находить, интерпретировать и использовать внешние HR-данные

Рассматриваемые кейсы:

- Оценка динамики лояльности сотрудников относительно рынка и выявление успешных HR-инициатив
- Систематизация и оптимизация HR-процессов на основе рыночных стандартов





Урок 8. Визуализация и презентация данных

Эксперт: Алсу Хабибуллина,
C&B-специалист, HR-аналитик, RedLab

Цель урока:

- Научиться грамотно визуализировать HR- и бизнес-данные, чтобы улучшить восприятие информации, ускорить принятие решений и повысить эффективность аналитики



Практическая польза:

- Научитесь создавать базовые дашборды в Excel
- Сможете выбирать правильный тип графика под тип данных, а также инструменты для визуализации под свои задачи и технические возможности команды

Рассмотрим:

- Ценность визуализации данных
- Основные виды графиков и принцип выбора визуальных форматов
- Инструменты для создания визуализаций
- Принципы построения дашбордов на удачных и неудачных примерах
- Как выбирать подходящий инструмент под задачи, данные и уровень пользователя

Рассматриваемые кейсы:

- Пример хорошего дашборда
- Антипример
- Сценарии использования дашбордов





Урок 9. Must have инструменты HR-аналитики

Эксперт: Сергей Скок,
Руководитель направления
Аналитики данных ПАО НЛМК

Цель урока:

- Научиться применять в работе HR-аналитика одни из самых полезных инструментов.



Рассмотрим:

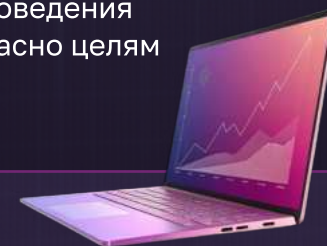
- Преимущества использования Power Query, Power Pivot
- Как настроить скрипт автоматической индивидуальной рассылки дашборда по заданным фильтрам
- Альтернативные BI инструменты в условиях санкций
- Инструменты для проведения аналитических исследований

Практическая польза:

- Научитесь использовать Power Query и Power Pivot в работе
- Научитесь настраивать скрипты автоматической индивидуальной рассылки

Рассматриваемые кейсы:

- Как подобрать инструменты для проведения аналитического исследования согласно целям данного исследования



Модуль 3. Аналитика по функциям HR

Детально разберем:

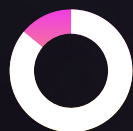


Метрики и методы анализа по следующим HR-функциям: подбор, обучение и развитие, C&B.



Как анализировать текучесть персонала и Soft factors

7 уроков



Урок 10. Совершенствуем систему подбора с помощью аналитики

Эксперт: Сергей Скок,
Руководитель направления
Аналитики данных ПАО НЛМК

Цель урока:

- Научиться использовать HR-аналитику для совершенствования процессов подбора персонала



Рассмотрим:

- Как рассчитывать и интерпретировать метрики подбора (характеризующие процесс в целом, по этапам, внутренние метрики отдела рекрутмента)
- Как находить «болевые точки» (низкая скорость, недостаток кандидатов, низкая конверсия)
- Как работать с аналитическими срезами и сравнениями
- Как разрабатывать дашборды и улучшать качество данных
- Как формировать гипотезы по подбору и проверять их через аналитические инструменты

Практическая польза:

- Научитесь видеть системные проблемы в подборе (неэффективные этапы, источники, рекрутеров)
- Сможете оптимизировать воронку подбора

Рассматриваемые кейсы:

- Анализ скорости закрытия вакансий (43% вакансий закрываются дольше заданного срока — 21 день)
- Сравнение по подразделениям (самая высокая доля задержек — в продажах)
- Типичная болевая точка — «низкая скорость подбора»





Метрики, рассматриваемые в уроке:

Метрики по этапам воронки:

Скорость взятия заявки в работу

Конверсия на каждом этапе (привлечение → отбор → оффер → выход)

Процент отказов (на этапе, от оффера, причины и стороны отказа)

Стоимость найма по источникам

SLA-показатели

Метрики процесса подбора в целом:

Time to fill / Time to hire

Кол-во закрытых вакансий

Отток на испытательном сроке / в первый год

Стоимость закрытия вакансии (прямые и косвенные затраты)

Внутренние метрики отдела:

Кол-во вакансий на 1 рекрутера

NPS подбора

% закрытых в срок

Нагрузка и эффективность рекрутера



Урок 11. Практикум по подбору

Цель урока:

- Ознакомиться с кейсами по подбору



Эксперт: Сергей Скок,
Руководитель направления
Аналитики данных ПАО НЛМК





Урок 12. Анализируем текучесть персонала

Эксперт: Сергей Скок,
Руководитель направления
Аналитики данных ПАО НЛМК

Цель урока:

- Научиться системно подходить к анализу текучести персонала — от расчёта и визуализации до выработки управленческих решений



Рассмотрим:

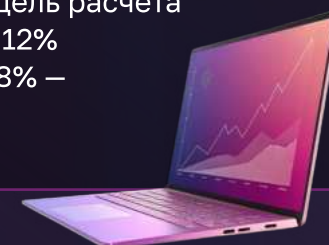
- Разные подходы к расчёту показателя текучести
- Как выделять категории работников с высокой текучестью
- Как анализировать причины и последствия
- Как представить результаты анализа и защитить HR-инициативу с цифрами

Практическая польза:

- Разберётесь в видах текучести
- Научитесь проводить дескриптивную, диагностическую, предиктивную и прескриптивную аналитику

Рассматриваемые кейсы:

- Сравнение текучести по подразделениям (почему высокие значения в малых подразделениях требуют дополнительного анализа)
- Цикличность текучести (графики показывают сезонные пики (например, после выплаты бонусов), что позволяет делать предиктивный анализ)
- Сценарий потерь от текучести (модель расчета финансовых потерь при текучести 12% по сравнению с целевым уровнем 8% — более 1,1 млрд руб)





Метрики и показатели, которые рассматриваются:

Основные метрики текучести:

Общая текучесть (turnover rate / attrition rate)

Добровольная / недобровольная текучесть

Нежелательная / желаемая текучесть

Текучесть в разрезе подразделений, руководителей, категорий работников

Метрики для диагностики причин:

Причины увольнений

Доля уволившихся до 3 мес / до 1 года

Абсентеизм

Оценки по системе performance (ABCDE)

Дата последнего пересмотра ЗП

Индекс вовлеченности и социального настроения

Средний возраст, стаж, управляемость, производительность

Метрики для расчета экономического эффекта:

Стоимость подбора и адаптации

Срок адаптации (до достижения продуктивности)

Потери из-за невакантных позиций

Количество и доля замещений



Урок 13. Практикум по подбору

Цель урока:

- Разберем кейсы по текучести.



Эксперт: Антон Лукьянов,
Руководитель направления аналитики
и развития процессов HR, Ozon





Урок 14. HR-аналитика в обучении и развития персонала

Эксперт: Сергей Скок,
Руководитель направления
Аналитики данных ПАО НЛМК

Цель урока:



- Научиться оценивать, обосновывать и повышать эффективность программ обучения и развития персонала с помощью HR-аналитики

Практическая польза. Научитесь:

- Системно рассчитывать и сравнивать метрики обучения
- Обосновывать ROI на обучение через связь с удержанием, результативностью и карьерным ростом
- Проводить анализ распределения обучения по сотрудникам и выявлять риски/перекосы

Рассмотрим:

- Как рассчитать ключевые метрики обучения
- Как интерпретировать данные и увязать их с бизнес-целями
- Как провести анализ связи между обучением и такими факторами, как текучесть, результативность, карьерный рост и вовлеченность
- Как освоить инструменты оценки эффективности обучения
- Как презентовать выводы и аргументировать инвестиции в обучение

Рассматриваемые кейсы:

- Сравнение метрик обучения (анализ количества курсов на сотрудника, распределения по группам, выявление изменений во включённости в обучение)
- Пример из розничной торговли (анализ влияния продуктового обучения на объём продаж, с учётом категорийности магазина, региона, стажа и сезонности)
- Пример компании товаров массового потребления (анализ изменения оценки компетенций после прохождения обучения по корп. навыкам)
- Анализ связи обучения и карьерного роста



Рассматриваемые метрики:

Базовые (input-метрики):

Объём: человеко-курсы, часы, затраты

Охват: % обученных сотрудников

Интенсивность: курсы/часы/затраты на одного сотрудника

Обратная связь: средние оценки, NPS курса

Уровень знаний: средний результат тестирования до и после обучения

Метрики эффективности:

Удержание: сравнение текучести у обучающихся и необучающихся

Результативность: KPI, оценки компетенций

Карьерный рост: повышение, ротации

Вовлеченность: связь с результатами опросов (в Gallup-стиле)



Урок 15. Аналитика C&B

Эксперт: Евгений Кириёк,
HRD в IRIS Tech, Аналитик

Цель урока:



- Научиться выстраивать комплексную систему HR-аналитики в сфере вознаграждений и льгот (C&B).

Рассмотрим:

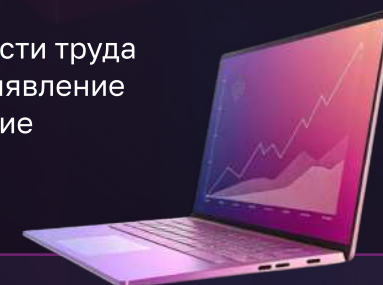
- Как работать с внутренними и внешними источниками данных (включая бенчмарки и обзоры ЗП)
- Ключевые C&B-метрики и принципы их расчёта
- Как применять технические средства (BI, Excel, SQL и др.)
- Как строить повторяемую, системную аналитику, ориентированную на потребности бизнеса

Практическая польза. Научитесь:

- Использовать рыночные и внутренние данные для обоснования изменений в системе оплаты труда
- Проводить план-факт и факторный анализ затрат на персонал, оценивать отклонения ЗП от рынка и вилки (через CR и SRP)
- Работать с производственными метриками

Рассматриваемые кейсы:

- Расчётный кейс по грейдам, зарплатам и бенчмаркам (расчёт compa-ratio, SRP (позиции зарплаты внутри диапазона грейда), оценка отклонений и выводы по сотрудникам)
- Факторный анализ ФОТ (анализ отклонений между планом и фактом по фиксированной и переменной части ЗП, бонусам, соцвзносам, компенсациям)
- Применение метрик производительности труда (подсчёт выработки, трудоёмкости, выявление неэффективных участков и обоснование оптимизации численности)





Рассматриваемые метрики:

Метрики эффективности:

Доля ФОТ в выручке / прибыли / расходах

Производительность труда (выработка, трудоёмкость)

Факторный анализ отклонений по ФОТ

Метрики справедливости и прозрачности:

Compa-ratio (отношение ЗП к рыночной)

Salary range penetration (SRP) – уровень попадания в диапазон

План-факт анализ по окладам, бонусам, соцвзносам и др





Урок 16. Исследуем «soft factors» сотрудников с помощью опросов

Эксперт: Сергей Скок,
Руководитель направления
Аналитики данных ПАО НЛМК

Цель урока:

- Научиться корректно разрабатывать, выбирать и применять методы измерения "soft factors" — нематериальных аспектов поведения, восприятия и вовлечённости сотрудников



Практическая польза. Научитесь:

- Оценивать качество и валидность сторонних опросников
- Конструировать свои инструменты исследования (вопросы, шкалы, выборку)
- Планировать и проводить опросы в компании: от дизайна и анонимности до анализа и отчётности

Рассмотрим:

- Что измеряют популярные опросники и какие гипотезы лежат в их основе
- Как проектировать качественные и валидные опросные методики
- Подходы к валидации, интерпретации и внедрению опросов
- Как получить навык планирования полного цикла исследования: от постановки вопросов до обработки результатов и follow-up действий

Рассматриваемые кейсы:

- Многоступенчатая модель измерения soft-факторов (сравнение самоотчетов, внешнего наблюдения, интервью, фокус-групп и пассивных цифровых данных)
- Gallup Q12 и другие методики (примеры из Gallup, AON Hewitt, Ecompsy, EY, Mercer — какие именно компоненты вовлеченности измеряются, как устроены шкалы и почему вопросы работают)
- Факторный анализ и проверка валидности/надежности (как определить качественный инструмент через факторный анализ и Альфу Кронбаха)
- План коммуникации и работы с результатами (пошаговая схема взаимодействия с респондентами, а также алгоритм работы после опроса — от благодарности до анализа ошибок методики)

topcareer

Модуль 4. Инструменты продвинутой HR-Аналитики

Разберем:



Как использовать корреляцию,
регрессию и ключевые
статистические понятия
в работе HR-аналитика

4 урока



Урок 17. Базовая математика и статистика

Эксперт: Евгений Кириёк,
HRD в IRIS Tech, Аналитик

Цель урока:

- Научиться использовать базовые знания по статистике и математике, необходимые для корректного анализа данных о персонале



Рассмотрим:

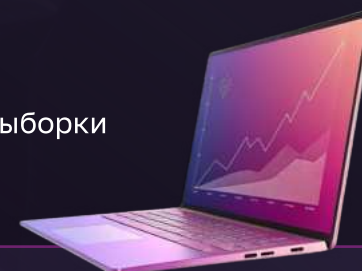
- Ключевые статистические понятия: генеральная совокупность, выборка, нормальное распределение
- Как рассчитывать меры центральной тенденции (среднее, медиана, мода) и меры разброса данных (дисперсия, СКО)
- Методы выявления выбросов и оценки репрезентативности выборки
- Практические инструменты для работы с данными в Excel

Практическая польза. Научитесь:

- Корректно формировать выборки (например, для опросов вовлеченности)
- Определять типичные значения (медиана зарплат) и аномалии (выбросы в данных)
- Обосновывать решения на основе статистики

Рассматриваемые кейсы:

- Анализ зарплат:
 - Пример с окладами менеджеров по продажам (расчет среднего, медианы, моды)
 - Выявление выбросов (зарплата руководителя отдела)
- Определение объема выборки:
 - Формула расчета размера выборки для HR-исследований





Урок 18. Корреляция для HR-анализа

Эксперт: Евгений Кириёк,
HRD в IRIS Tech, Аналитик

Цель урока:

- Научиться использовать разные виды корреляции для HR-анализа



Рассмотрим:

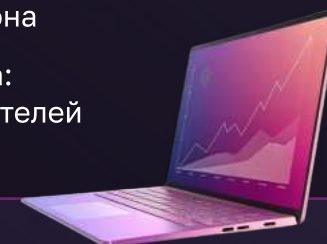
- Что такое корреляция и как она отличается от причинно-следственной связи
- Как определять тип шкалы данных для выбора подходящего метода анализа
- Методы Пирсона и Спирмена для количественных и ранговых переменных соответственно
- Как интерпретировать коэффициенты корреляции

Практическая польза. Научитесь:

- Распознавать ложные корреляции и избегать ошибок интерпретации данных
- Использовать Excel для расчета коэффициентов и построения корреляционных матриц
- Овладеть навыками анализа взаимосвязей между HR-показателями

Рассматриваемые кейсы:

- Ложная корреляция между числом детей с именем «Франклин» в США и рейтингом сериала «Два с половиной человека» — используется для объяснения случайных или спекулятивных корреляций
- Таблица с реальными показателями: стаж в годах, количество произведенных деталей и число брака — используется для построения корреляционной матрицы Пирсона
- Пример анализа ранговой корреляции Спирмена: данные о количестве сделок и оценках руководителей





Урок 19. Линейная регрессия для HR-анализа

Эксперт: Евгений Кириёк,
HRD в IRIS Tech, Аналитик

Цель урока:

- Научиться использовать метод линейной регрессии для выявления и прогнозирования взаимосвязей между переменными



Рассмотрим:

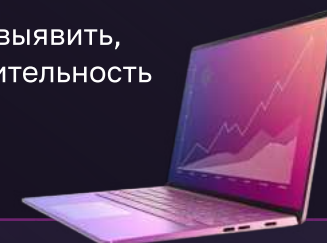
- Как анализировать данные и выявлять зависимые и независимые переменные
- Как проводить предварительный корреляционный анализ
- Как проверять данные на выбросы и мультиколлинеарность
- Как интерпретировать статистические показатели модели (R^2 , p-value)
- Как строить уравнение линейной регрессии и использовать его для прогнозов

Практическая польза. Научитесь:

- Проводить полноценный анализ влияния факторов (например, HR-метрик) на ключевые бизнес-показатели
- Проверять и подтверждать гипотезы о влиянии условий труда, обучения и мотивации
- Использовать регрессионные модели для прогнозирования эффективности, текучести, вовлеченности и др.
- Презентовать количественно обоснованные выводы руководству
- Использовать Excel или аналоги как инструмент прогнозирования без сложных языков программирования

Рассматриваемые кейсы:

- Кейс анализа производительности: выявить, какие факторы влияют на производительность труда сотрудников





Урок 20. Нейросети для анализа данных

Эксперт: Евгений Кириёк,
HRD в IRIS Tech, Аналитик

Цель урока:

- Научиться применять доступные нейросети для анализа данных



Рассмотрим:

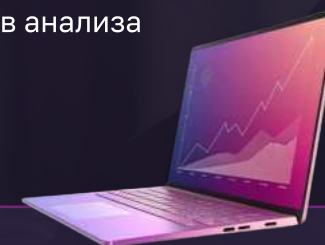
- Возможности, варианты использования, регистрация, интеграция по API
- Правила составления запросов, структура промтов
- Типичные ошибки при работе с нейросетями и как их избежать
- Как работать с разными типами данных
- Как закодировать личные данные

Практическая польза:

- Научитесь анализировать текстовые, числовые и табличные данные с помощью нейросетей
- Научитесь составлять эффективные промты для анализа данных

Рассматриваемые кейсы:

- Примеры промтов и результатов анализа данных через нейросети



Модуль 5. Цифровизация HR

Разберем:



Цифровые компетенции
и модели нового HR



Продуктовое мышление
и Agile-подход в HR



Подход HR Zero и
операционную модель
нового типа



Как digital и data
помогают достигать
бизнес-целей



Как научиться
системному мышлению
и работать как
"операционная система"



Урок 21. HR в цифровом мире: New качества, компетенции, модели

Эксперт: Ольга Серняева, HRD,
руководитель Цифровой Академии,
Партнёр UpScale11, основатель
"Лаборатория персональных изменений"

Цель урока:



- Переосмыслить роль HR в условиях цифровизации и трансформации бизнеса — от операционной функции к стратегическому партнеру и архитектору ценности.

Рассмотрим:

- Различия между цифровизацией, автоматизацией и трансформацией
- Как освоить цифровые компетенции и модели нового HR
- Как научиться системному мышлению и работать как "операционная система"
- Как изучить современные HR-технологии и оценить их потенциал
- Как определить собственную стратегию цифровой зрелости HR-функции

Практическая польза. Сможете:

- Переосмыслить HR как систему, а не как набор функций
- Построить операционную модель HR на основе фреймворка 4R (Reskill, Redesign, Recruit, Retain)
- Сформировать и развивать цифровые HR-компетенции: от управления данными до проектирования решений
- Понять, как соотнести свою текущую ценность с ожиданиями бизнеса
- Выступать в ролях трансформационного лидера, стратегического партнёра и архитектора организационных изменений

Рассматриваемые кейсы:

Кейс цифровой трансформации в М.Видео-Эльдорадо: Показаны вызовы (отсутствие сквозных HR-процессов, аналитики и культуры), запуск продуктового подхода, рост ИТ-команды до 1500 специалистов, и выравнивание целей с бизнес-результатами.



Урок 22. Разрабатываем новые и улучшаем действующие HR-сервисы

Эксперт: Ольга Серняева, HRD, руководитель Цифровой Академии, Партнёр UpScale11, основатель "Лаборатория персональных изменений"

Цель урока:

- Научиться внедрять продуктовый подход и создавать цифровые HR-сервисы, которые приносят реальную ценность бизнесу и сотрудникам.



Рассмотрим:

- Продуктовое мышление и Agile-подход в HR
- Как работать с гипотезами и цифровым профилем сотрудника
- Полный цикл управления продуктом (от идеи до оценки эффективности)
- Как определить роли участников и создать систему управления HR-продуктом

Практическая польза:

- Освоите Agile и продуктовый подход для внедрения и развития HR-сервисов
- Научитесь работать с MVP и использовать гипотезы в HR-инициативах
- Поймете, как выстраивать цифровой профиль сотрудника и использовать его в управлении талантами
- Получите навыки создания дорожной карты и метрик успеха продукта
- Научитесь структурировать HR-команды по продуктовому принципу и управлять через роли PO, Scrum и Kanban

Рассматриваемые кейсы:

- Цифровой профиль сотрудника: Использование данных о сотрудниках в разных этапах HR-цикла: подбор, адаптация, обучение, развитие, карьерный рост, offboarding и др.
- Кейс IBM и Credit Suisse: IBM использует цифровые профили для прогнозирования текучести и удержания; Credit Suisse сэконобил \$70 млн, используя алгоритмы прогнозирования увольнений
- Цифровая трансформация в М.Видео: Пример внедрения ONERETAIL, переход от функционального мышления к продуктовому; Вовлечение ИТ и бизнес-функций в единый цифровой HR-оркестр.



Урок 23. Создаём выгоды за счёт решений HR Tech

Эксперт: Ольга Серняева, HRD, руководитель Цифровой Академии, Партнёр UpScale11, основатель "Лаборатория персональных изменений"

Цель урока:



- Научиться использовать HR-технологии и продуктовый подход для повышения эффективности бизнеса, команд и персонала

Рассмотрим:

- Как переосмыслить роль HR в цифровой трансформации
- Как digital и data помогают достигать бизнес-целей
- Подход HR Zero и операционную модель нового типа
- Как презентовать и защищать инвестиции в HR Tech
- Как измеряется вклад HR в результаты компании на языке бизнеса

Практическая польза. Научитесь:

- Аргументировать необходимость цифровых изменений в HR языком метрик и эффектов
- Понимать, как технологии позволяют снизить издержки, ускорить процессы и повысить вовлечённость
- Оценивать и презентовать бизнес-кейсы на внедрение HR Tech
- Строить дорожные карты внедрения цифровых сервисов и прогнозировать ROI
- Работать с моделью HR Zero и распределять задачи между платформами, руководителями и сотрудниками

Рассматриваемые кейсы:

- Цифровая трансформация М.Видео-Эльдорадо — переход от функционального к продуктовому HR и масштабное внедрение digital-инструментов



Модуль 6. Автоматизация HR-функции

Разберем:



Как грамотно выбирать
решения для автоматизации
бизнес-процессов
формулировать ТЗ



Рынок решений
для автоматизации
бизнес-процессов



Урок 24. Автоматизация бизнес-процессов

Эксперт: Мешкова Ксения,
Raiffeisen Bank, Product Owner

Цель урока:

- Научиться системно подходить к автоматизации бизнес-процессов, грамотно формулировать задачи, выбирать решения и писать технические задания



Рассмотрим:

- Как автоматизация отличается от цифровизации
- Когда и зачем запускать автоматизацию
- Пошаговый план процесса автоматизации: от анализа до внедрения
- Как писать понятное и работающее техническое задание (ТЗ)
- Реальные форматы работы без программистских знаний

Практическая польза:

- Поймёте, как оценить целесообразность автоматизации в своём направлении
- Освоите полный жизненный цикл автоматизации — от идеи до внедрения
- Научитесь формировать понятные, структурированные и технически применимые ТЗ
- Сможете самостоятельно участвовать в разработке бизнес-сервисов и digital-продуктов, даже без опыта в IT
- Получите инструменты для расчёта ресурсов, формализации требований и оценки рисков;
- Научитесь выбирать между типами решений (коробка, open source, no-code) и запускать MVP при ограниченном бюджете

Рассматриваемые кейсы:

Система бронирования парковки

- Проблема: ограниченное число парковочных мест, неудобная лотерея
- Цель: повышение лояльности сотрудников через справедливое распределение доступа





Урок 25. Пишем ТЗ на автоматизацию

Эксперт: Ольга Серняева, HRD, руководитель Цифровой Академии, Партнёр UpScale11, основатель "Лаборатория персональных изменений"

Цель урока:



- Научиться грамотно формулировать технические задания (ТЗ) для автоматизации процессов в бизнесе, с фокусом на результат и взаимодействие со стейкхолдерами

Рассмотрим:

- Чем хорошее ТЗ отличается от неработающего запроса
- Шаблоны формализации требования к продукту
- Модель SCORE+SB для работы с запросами
- Навыки коммуникации со стейкхолдерами и влиятельными участниками проекта
- Навык конструктивного влияния при согласовании задач и ожиданий

Практическая польза. Научитесь:

- Писать эффективные и понятные технические задания даже без технических навыков
- Использовать методологию SCORE для глубинного анализа потребностей
- Развивать навык работы с сопротивлением (SB — вторичная выгода оставить всё как есть)
- Понимать, когда необходимо ТЗ, а когда достаточно короткого запроса
- Формулировать бизнес-проблему и желаемый результат в терминах, понятных исполнителям
- Строить конструктивную коммуникацию со стейкхолдерами на всех этапах разработки и внедрения





Урок 26. Цифровые решения в оценке персонала

Эксперт: Ирина Власова,
T&D эксперт

3.8511

82.9921

Цель урока:



- Рассмотреть возможности автоматизации процесса оценки персонала, выбрать подходящие цифровые инструменты и организовать внедрение, опираясь на методологию, бизнес-логику и лучшие практики

Рассмотрим:

- Преимущества и риски цифровой оценки
- Инструменты оценки, доступные для автоматизации
- Критерии выбора провайдера и этапы внедрения
- Рекомендации по обоснованию необходимости автоматизации для руководства
- Список доступных провайдеров

Практическая польза. Научитесь:

- Понимать, какие типы оценки поддаются автоматизации (KPI, 360°, личностные опросники и др.)
- Разрабатывать и прописать функциональные и нефункциональные требования к системе
- Формировать грамотное техническое задание и выбрать подходящего провайдера
- Настраивать процессы внедрения: презентация бизнесу, формирование команды, обучение HR и пользователей
- Использовать результат оценки для аналитики, управления компетенциями и построения программ развития





Урок 27. Обзор HR-систем, которые может себе позволить каждый

Эксперт: Наталья Полухина,
Директор департамента автоматизации
в HRBOX

Цель урока:



- Познакомиться с HR-системами, доступными даже небольшим и средним компаниям, и научиться выбирать подходящие инструменты для автоматизации HR-процессов

Рассмотрим:

- Функциональность популярных HR-систем (подбор, адаптация, оценка, обучение)
- Критерии выбора HR-систем в зависимости от задач и бюджета
- Реальные кейсы автоматизации и показать достигнутые результаты
- Путь от выбора системы до внедрения и оценки эффекта

Практическая польза. Научитесь:

- Разбираться в функционале и стоимости доступных HR-систем
- Подбирать оптимальное ПО без участия ИТ-специалистов
- Самостоятельно составлять требования к системе (в том числе: адаптация, опросы, поощрения, обучение)
- Строить процесс внедрения и адаптировать HR-сервис под нужды бизнеса
- Аргументировать выбор и эффективность внедрения с помощью цифр и пользовательской обратной связи



По завершении обучения:

Вручаем Удостоверение о повышении квалификации

Удостоверение установленного образца в соответствии с **Федеральным законом об образовании Российской Федерации**, которое котируется, в том числе, на территории СНГ



Условия для получения:

ДЗ, сданные в установленный срок

Итоговый тест

topcareer

Ждем вас на курсе

HR-Аналитика

на практике

Появились вопросы?
Получите консультацию

+ 7 495 369 56 15
(многоканальный)

sales@top-career.ru



<https://t.me/topcareerschool>



<https://vk.com/topcareerschool>

