


Частное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Газпром корпоративный институт»

УТВЕРЖДАЮ

Заместитель директора –
директор Филиала «Газпром
корпоративный институт» в Москве

_____ В. Воронина
« 14 » _____ 2020 г.



Учебно-тематический план и программа
повышения квалификации

**Работа с большими данными и дизайн-мышление
в управлении человеческими ресурсами**

Москва 2020

Учебно-тематический план повышения квалификации

Работа с большими данными и дизайн-мышление в управлении человеческими ресурсами

Цель обучения:	приобретение теоретических знаний в области управления внедрением цифровых технологий для повышения эффективности HR-процессов и развитие практических навыков организации сбора и анализа данных, а также построения вовлекающих коммуникаций с участниками HR-проектов
Развиваемые корпоративные компетенции:	- системное мышление; - управление знаниями и информацией; - деловая коммуникация
Категория слушателей:	выпускники учебной программы «МВА Газпром «Управление человеческими ресурсами»
Профессиональный стандарт:	07.003, «Специалист по управлению персоналом», утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 06 октября 2015 года №691н
Срок обучения:	40 часов
Режим занятий:	8 часов в день
Форма обучения:	очная (с отрывом от работы)

№	Наименование разделов и тем	Всего, часов	В том числе		Форма контроля
			лекции	практические занятия	
1.	HR-Digital: цифровые технологии в управлении человеческими ресурсами.	16	8	8	
1.1.	Большие данные (Big Data) в HR: ключевые тренды и прогнозные сценарии их развития.	2	2		
1.2.	Big Data: основные принципы работы с большими массивами данных для поддержки и принятия решений в сфере HR.	6	2	4	
1.3.	Менеджмент HR-проектов в сфере Big Data: целеполагание, постановка задач, бюджетирование, контроль и мониторинг результатов.	4	2	2	
1.4.	Управление обеспечением качества данных. Конфиденциальность и защита информации.	4	2	2	
2.	Технология HR-аналитики: от сбора данных до принятия решения.	16	8	8	
2.1.	Анализ HR-данных: цели, возможности,	2	2		

	ограничения. Типы, источники, распределение HR-данных, измерительные шкалы. Алгоритм выбора HR-метрик.				
2.2.	Методы сбора данных для принятия решений в сфере HR.	4	2	2	
2.3.	Основные методы статистического анализа данных (в т.ч. расчет доверительного интервала, проверка гипотез, корреляция, регрессионный анализ).	4	2	2	
2.4.	Визуальное представление данных: панели индикаторов, виды сравнения данных и типовые ошибки их использования, основные принципы визуализации.	4	2	2	
2.5.	Круглый стол «Какими компетенциями должна обладать аналитическая HR-команда?»	2		2	
3.	Дизайн-мышление для HR-проектов.	7		7	
3.1.	Современная концепция дизайн-мышления: этапы, правила, методы.			1	
3.2.	Техники проведения мозгового штурма.			2	
3.3.	Методы прототипирования и тестирования HR-продукта.			2	
3.4.	Сторителлинг в HR-коммуникациях.			2	
	Всего	39	16	23	
	Итоговый контроль знаний	1			Зачет
	Итого:	40			

ВВЕДЕНИЕ

Программа предназначена для руководителей и специалистов администрации, обществ и организаций ПАО «Газпром» - выпускников учебной программы «МВА Газпром «Управление человеческими ресурсами».

Целью обучения является развитие компетенций руководителя в области управления персоналом с учетом современных тенденций цифровизации, приобретение теоретических знаний в области управления внедрением цифровых технологий для повышения эффективности HR-процессов и развитие практических навыков организации сбора и анализа данных, а также построения вовлекающих коммуникаций с участниками HR-проектов.

Программа «Работа с большими данными и дизайн-мышление в управлении человеческими ресурсами» разработана с учетом профессионального стандарта 07.003, «Специалист по управлению персоналом, утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 6 октября 2015 года №691н, в части следующих обобщенных трудовых функций:

Развиваемые корпоративные компетенции:

- системное мышление;
- управление знаниями и информацией;
- деловая коммуникация

Планируемые результаты обучения:

слушатель должен знать:

- сущность цифровой экономики и основные процессы, характеризующие данный тип экономики
- принципы построения проектов с использованием Big Data
- принципы эффективной работы с Big Data
- виды и способы работы с источниками данных
- правовые основы обработки и хранения данных
- основы архитектуры хранения и обработки больших данных
- модели и методы анализа больших данных
- принципы и модели дизайн-мышления в контексте использования современных методик для разработки HR - проектов

слушатель должен уметь:

- выявлять возможности для использования Big Data в деятельности управления персоналом

- управлять группой обработки и анализа данных
- формировать постановки задач анализа больших данных
- осуществлять выбор методов анализа больших данных;
- проводить оценку качества и применимости модели;
- проектировать инновационные решения, ориентированные на специфику потребностей, генерировать новые идеи, разрабатывать и тестировать прототипы
- находить и анализировать проблемные точки существующей системы HR - менеджмента, внедрять улучшения
- применять средства графической визуализации основных элементов при разработке HR - проектов
- использовать техники брейнсторминга (мозгового штурма), сторителлинга
- тестировать HR-продукты с помощью инструментов дизайн-мышления

Организационно-педагогические условия

При реализации программы используются активные и интерактивные формы проведения занятий: практикумы, контрольные опросы, обмен мнениями между преподавателем и слушателями.

Материально-технические условия реализации программы

Для проведения лекций и практических занятий используются компьютер преподавателя, мультимедийный проектор, экран.

Календарный учебный график

Календарные дни				
1	2	3	4	5
Л, ПЗ	Л, ПЗ	Л, ПЗ	Л, ПЗ	Л, ПЗ, ИА

Л – лекции

ПЗ – практические занятия

ИА – итоговая аттестация

Формы аттестации

Итоговым аттестационным испытанием, в рамках которого слушатель демонстрирует приобретенные им за весь период прохождения обучения знания и навыки, является зачет.

По окончании прохождения программы выдается удостоверение о повышении квалификации.

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Раздел 1. HR-Digital: цифровые технологии в управлении человеческими ресурсами.

Тема 1.1. Большие данные (Big Data) в HR: ключевые тренды и прогнозные сценарии их развития.

- Основные понятия больших данных, современные методы анализа данных преимущества применения в HR-сфере
- Современный менеджмент данных
- Обзор и анализ трендов диджитализации управления персоналом
- Разработка и внедрение систем больших данных в сферу управления персоналом, особенности, долгосрочные и краткосрочные преимущества

Тема 1.2. Big Data: основные принципы работы с большими массивами данных для поддержки и принятия решений в сфере HR.

- Основные принципы работы с Big Data
- Технологии извлечения знаний из большого объема данных
- HR-аналитика на основе больших данных
- Моделирование кейсов и практика принятия управленческих решений на основе Big Data

Тема 1.3. Менеджмент HR-проектов в сфере Big Data: целеполагание, постановка задач, бюджетирование, контроль и мониторинг результатов.

- Применение глубокой аналитики больших данных с учетом внутренних и внешних условий для целеполагания в сфере управления персоналом
- Инструменты использования Big Data в целях прогнозирования результатов проекта
- Возможности больших данных в сфере управленческого учета и бюджетирования HR-проектов
- Инструменты мониторинга показателей HR-проектов, система контроллинга

Тема 1.4. Управление обеспечением качества данных. Конфиденциальность и защита информации.

- Основные проблемы качества данных, современные прогнозы и тенденции
- Правовые основы обработки и хранения данных
- Средства и методы защиты информации, практика применения обеспечения конфиденциальности в сфере управления человеческими ресурсами

Раздел 2. Технология HR-аналитики: от сбора данных до принятия решения.

Тема 2.1. Анализ HR-данных: цели, возможности, ограничения. Типы, источники, распределение HR-данных, измерительные шкалы. Алгоритм выбора HR-метрик.

- Современные тенденции HR-аналитики, аналитика талантов, интеллектуальный анализ данных
- Возможности использования анализа HR – данных для реализации аналитических и управленческих типов задач
- Статистические знания при проведении HR – анализа, виды шкал, типы переменных
- Классификация HR-метрик, методы анализа показателей эффективности, алгоритм выбора метрики для конкретных задач

Тема 2.2. Методы сбора данных для принятия решений в сфере HR. Основные методы статистического анализа данных (в т.ч. расчет доверительного интервала, проверка гипотез, корреляция, регрессионный анализ).

- Классификация методов статистического анализа данных, практика их применения, обзор современных тенденций
- Анализ временных рядов
- Математические методы анализа
- Методы поиска достоверных закономерностей в многомерных данных
- Неклассические математические модели обработки данных
- Прикладные программы для статистической обработки и анализа данных

Тема 2.3. Визуальное представление данных: панели индикаторов, виды сравнения данных и типовые ошибки их использования, основные принципы визуализации.

- Основные принципы визуализации данных, перспективы развития, практика применения
- Панели индикаторов как инструмент анализа информации о бизнес-процессах, технология применения панелей индикаторов для HR-аналитики
- Классификация основных видов сравнения данных
- Практика применения визуализации данных, основные ошибки

Тема 2.4. Круглый стол «Какими компетенциями должна обладать аналитическая HR-команда?»

Раздел 3. Дизайн-мышление для HR-проектов.

Тема 3.1. Современная концепция дизайн-мышления: этапы, правила, методы.

- История развития концепции дизайн-мышления, основные модели (модель пчелиных сот, модель двойного алмаза), методика SCRUM
- Классификация методов дизайн-мышления
- Понятие цикла дизайн-мышления
- Графические методы (Вайерфреймы, Картографический мэппинг, Майндмэппинг)
- Методы оценки (А/В-тестирование)
- Методы анализа и синтеза информации (Визуализация исследовательских находок, Дизайн-метафоры, Критический дизайн, Матрицы решений)

Тема 3.2. Техники проведения мозгового штурма

- Основные техники проведения мозгового штурма, принципы использования
- Особенности использования техник мозгового штурма для решения основных HR-задач
- Практика применения основных техник (Бодисторминг, брейнрайтинг, интерактивные ассоциации, моделирование будущего, приоритизация идей, групповой скетчинг)

Тема 3.3. Методы прототипирования и тестирования HR-продукта

- Понятия прототипирования и тестирования продуктов
- Основные методики, применение методов прототипирования в задачах управления персоналом
- Практика создания и анализа HR-продуктов с применением основных техник (прототипирование опыта, быстрое прототипирование (Осязаемое представление идей), юзабилити-тестирование)

Тема 3.4. Сторителлинг в HR-коммуникациях

- Основные техники сторителлинга, области применения
- Понятие сценариев в дизайн-мышлении, использование идей в реальных условиях HR-коммуникации
- Моделирование пользователей и их интересов с помощью сторителлинга
- Практикум «Применение сторителлинга в HR-коммуникациях»

ИТОГОВЫЙ КОНТРОЛЬ ЗНАНИЙ

- Зачет

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОГРАММЫ

- Рабочая тетрадь слушателя
- Список рекомендуемой литературы и электронных ресурсов
- Оценочные материалы для проведения итоговой аттестации

СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ И ЭЛЕКТРОННЫХ РЕСУРСОВ

1. Саматоев А.Т., Красностанова М.В. HR-технологии в цифровой экономике и менеджменте // Менеджмент сегодня. - 2019. - №3. - С.172–190
[Электронный ресурс]. - <https://grebennikon.ru/>
2. Просто о больших данных / Джудит С. Гурвиц (Judith Hurwitz), Алан Ф. Ньюджент, Ферн Халпер, Марсия А. Кауфман / (Библиотека Сбербанка) М.: Эксмо, 2019. - 400 с.
3. Еременко К. Работа с данными в любой сфере. Как выйти на новый уровень, используя аналитику./ К. Еременко - М.: Альпина Паблишер, 2019. - 304 с.
4. Киселев А.В. Обзор ключевых трендов, меняющих сферу управления персоналом // Управление развитием персонала. - 2017. - №4. - С.246-258
[Электронный ресурс]. - <https://grebennikon.ru/>
5. Зайцев М.Г., Варюхин С. Е. Методы оптимизации управления и принятия решений. Примеры, задачи, кейсы. Учебное пособие .- М.: Издательский дом «Дело»,2017.- 640с.
6. Самраилова Е.К. Анализ эффективности использования персонала: учебное пособие. – М.: АТиСО, 2014. – 225 с.
7. Семенова А. Н., Ступкина В. А. Цифровые технологии в управлении человеческими ресурсами // Молодой ученый. - 2019. - №4. - С. 250-252.
8. Москвитина, Г.И. Менеджмент и управление персоналом: инновации, цифровые технологии : сборник статей / Москвитина Г.И., Козырева В.А., Ярова Т.Н. — Москва : Русайнс, 2019. - 137 с.
9. Семенова, В.В. Основные технологии HR-менеджмента. Практикум : учебное пособие / Семенова В.В., Кошель И.С., Мазур В.В. — Москва : Русайнс, 2019. — 175 с.
10. Кемпкенс О. Дизайн-мышление. Все инструменты в одной книге: пер. с англ. / Оливер Кемпкенс; - М.: Эксмо, 2019. - 224 с. – (Top Business Awards)
- 11.Наст Д. Эффект визуализации: пер. с англ. / Джейми Наст - М.: Эксмо, 2008. - 220 с.
- 12.Томич М. Придумай. Сделай. Сломай. Повтори. Настольная книга приемов и инструментов дизайн-мышления / Мартин Томич, Кара Ригли, Мейделин Бортвик, Насим Ахмадпур, Джессика Фроули, А. Баки Кокабалли, Клаудия

- Нуньес-Пачеко, Карла Стрэккер, Лиан Лок ; пер. с англ./- М. : Манн, Иванов и Фербер, 2019. - 208 с.
- 13.Роэм Д. Практика визуального мышления. Оригинальный метод решения сложных проблем/ Дэн Роэм ; пер. с англ./- М. : Манн, Иванов и Фербер, 2014. - 366 с.
- 14.Сазерленд Д. Scrum. Революционный метод управления проектами/ Джефф Сазерленд; пер. с англ./- М. : Манн, Иванов и Фербер, 2016. - 320 с.
- 15.Кутенева И., Журавлева Н. Дизайн-мышление. Думаем по-новому ./ И. Кутенева, Н. Журавлева/ - М. : АНО «Корпоративный университет Сбербанка», 2015. - 200 с.
- 16.Данные: визуализируй, расскажи, используй/ Коул Нассбаумер Нафлик / пер. с англ./- М. : Манн, Иванов и Фербер/[Электронный ресурс]. - <https://www.mann-ivanov-ferber.ru/>
- 17.Сиббет Д. Визуализируй это! Как использовать графику, стикеры и интеллект-карты для командной работы/ Д.Сиббет/ - М.: Альпина Паблшер -3-е изд, 2019 – 280с.

Начальник научно-методического отдела

С.В. Чернятин