

СОГЛАСОВАНО

Начальник Учебно-

методического управления

канд. биол. наук, доцент И.В. Осадченко

«23» июня 2026 г.

УТВЕРЖДЕНО

Проректор по образовательной и научно-исследовательской деятельности

канд. филол. наук, доцент М.С. Степанов

«23» июня 2026 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«HR-аналитика (аналитика данных в управлении персоналом)»

Шифр Б1.В.03

Направление подготовки

49.03.01 Физическая культура

Профиль Управление и аналитика в физической культуре и спорте

Квалификация выпускника

бакалавр

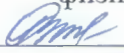
Форма обучения

Очная/Заочная

СОГЛАСОВАНО

И.о. декана факультета

физической культуры

 /О.В.Марандыкина/

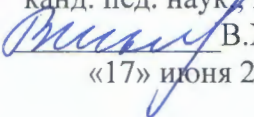
«17» июня 2026 г.

СОГЛАСОВАНО

Декан факультета

заочной формы обучения,

канд. пед. наук, профессор

 В.Х.Шнайдер

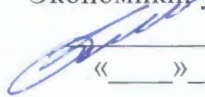
«17» июня 2026 г.

Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры

(протокол № 11,

«29» апреля 2026г.)

Заведующий кафедрой,
Экономики, управления и права

 /И.Л.Димитров/
« » 2026 г.

Рабочая программа разработана в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 49.03.01 «Физическая культура», утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации N 940 от 19 сентября 2017 года (ред. от 08.02.2021) (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 16 октября 2017 г., регистрационный номер N 48566) с учетом изменений и дополнений, внесенных приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации N 83 от 8 февраля 2021 года «О внесении изменений в федеральные государственные образовательные стандарты высшего образования - бакалавриат по направлениям подготовки» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 12 марта 2021 г., регистрационный N 62739).

Составитель рабочей программы:

Симанис Ю.Н., старший преподаватель
кафедры экономики, управления и права
ФГБОУ ВО МГАФК

Рецензенты:

Димитров И.Л., канд. экон. наук., доцент,
Заведующая кафедрой экономики, управления и права
ФГБОУ ВО МГАФК
Верстина Н.Г., д-р экон. наук, профессор,
заведующая кафедрой Менеджмента
и инновации ФГБОУ ВО НИУ МГСУ

Ссылки на используемые в разработке РПД дисциплины профессиональные стандарты (в соответствии с ФГОС ВО 49.03.01):

Код ПС	Профессиональный стандарт	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ	Аббрев. исп. в РПД
05 Физическая культура и спорт			
05.008	Руководитель организации (подразделения организации), осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта	Приказ Минтруда России от 27.04.2023 № 363н	РОСФКС

1. ИЗУЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ НАПРАВЛЕНО НА ФОРМИРОВАНИЕ СЛЕДУЮЩИХ КОМПЕТЕНЦИЙ:

ПК-4. Способен планировать, организовывать и контролировать работу персонала организации, осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта.

РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ:

	Соотнесенные профессиональные стандарты	Формируемые компетенции
Знания:		
Основных концепций HR-аналитики, методов сбора, очистки и структурирования данных о персонале.	РОСФКС 05.008	ПК-4
Ключевых HR-метрик (текучесть, вовлеченность, стоимость найма, эффективность адаптации) и показателей эффективности труда в сфере физкультуры и спорта.		ПК-4
Принципов работы с инструментами аналитики (Excel, BI-системы) и этики обработки персональных данных.		ПК-4
Умения:		
Применять современный методический аппарат и программные средства для анализа кадрового потенциала и эффективности работы персонала спортивных организаций.	РОСФКС 05.008	ПК-4
Рассчитывать HR-метрики, выявлять тенденции и формировать аналитическую отчетность для принятия управленческих решений.		ПК-4
Навыки и/или опыт деятельности:		
Разрабатывать дашборды и аналитические справки по кадровому составу для руководителей физкультурно-спортивных организаций.	РОСФКС 05.008	ПК-4
Прогнозировать потребности в кадрах (тренеры, административный персонал) и оценивать риски текучести кадров.		ПК-4

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений (Б1.В.03).

В соответствии с рабочим учебным планом дисциплина изучается в 3-ем семестре.

Вид промежуточной аттестации: 3 семестр – зачет с оценкой.

ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Очная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	3 семестр (4 ЗЕ)
Контактная работа преподавателя с обучающимися	48	48
в т.ч. Лекции (Л)	16	16
в т.ч. Практические занятия (ПЗ)	32	32
Самостоятельная работа студента (СРС)	96	96
Промежуточная аттестация (Контроль)	(в рамках ПЗ)	(в рамках ПЗ)
ОБЩАЯ ТРУДОЕМКОСТЬ	144	144
зачетные единицы	4	4

Заочная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	3 семестр (4 ЗЕ)
Контактная работа преподавателя с обучающимися	14	14
в т.ч. Лекции (Л)	4	4
в т.ч. Практические занятия (ПЗ)	10	10
Самостоятельная работа студента (СРС)	130	130
Промежуточная аттестация (Контроль)	(в рамках ПЗ)	(в рамках ПЗ)
ОБЩАЯ ТРУДОЕМКОСТЬ	144	144
зачетные единицы	4	4

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН)

№	Тема (раздел)	Содержание раздела
1	Введение в HR-аналитику	Роль данных в управлении персоналом спортивных организаций. Эволюция HR: от кадрового учета к предиктивной аналитике.
2	Сбор и подготовка HR-данных	Источники данных (HRM-системы, опросы, KPI). Очистка, структурирование и нормализация кадровых данных.
3	Ключевые HR-метрики и показатели	Расчет текучести кадров, стоимости найма (Cost per Hire), времени закрытия вакансии, индекса вовлеченности (eNPS). Специфика метрик для тренеров и админ. персонала.
4	Инструменты HR-аналитики	Продвинутый Excel для HR. Основы работы с BI-системами (Power BI, Tableau). Визуализация данных.

5	Анализ жизненного цикла сотрудника	Аналитика на этапах: привлечение, найм, онбординг, развитие, удержание, увольнение. Анализ эффективности программ адаптации в спортивных школах и фитнес-клубах.
6	Предиктивная аналитика в HR	Моделирование и прогнозирование текучести кадров. Оценка потребностей в кадрах на спортивный сезон.
7	Построение HR-дашбордов	Разработка интерактивных панелей показателей для руководителей физкультурно-спортивных организаций.
8	Этика данных и правовые аспекты	Защита персональных данных сотрудников. Законодательные ограничения при сборе и анализе HR-данных в РФ.

5. РАЗДЕЛЫ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование разделов дисциплины	Л	ПЗ	СРС	Всего час.
1.	Введение в HR-аналитику	2	4	12	18
2.	Сбор и подготовка HR-данных	2	4	12	18
3.	Ключевые HR-метрики и показатели	2	4	12	18
4.	Инструменты HR-аналитики	2	4	12	18
5.	Анализ жизненного цикла сотрудника	2	4	12	18
6.	Предиктивная аналитика в HR	2	4	12	18
7.	Построение HR-дашбордов	2	4	12	18
8.	Этика данных и правовые аспекты	2	4	12	18
	Итого:	16	32	96	144

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование разделов дисциплины	Л	ПЗ	СРС	Всего час.
1.	Введение в HR-аналитику	2		16	18
2.	Сбор и подготовка HR-данных	2		16	18
3.	Ключевые HR-метрики и показатели		2	16	18
4.	Инструменты HR-аналитики		2	16	18
5.	Анализ жизненного цикла сотрудника		2	16	18

6.	Предиктивная аналитика в HR		2	16	18
7.	Построение HR-дашбордов		2	16	18
8.	Этика данных и правовые аспекты			18	18
	Итого:	4	10	130	144

6. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, необходимый для освоения дисциплины (модуля)

6.1. Основная литература

6.2 Дополнительная литература

7. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-КОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ». ИНФОРМАЦИОННО-СПРАВОЧНЫЕ И ПОИСКОВЫЕ СИСТЕМЫ, ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ БАЗЫ ДАННЫХ:

1. Антиплагиат: российская система обнаружения текстовых заимствований <https://antiplagiat.ru/>
2. Министерство науки и высшего образования Российской Федерации <https://minobrnauki.gov.ru/>
3. Министерство спорта Российской Федерации <http://www.minsport.gov.ru/>
4. Московская государственная академия физической культуры <https://mgafk.ru/>
5. Образовательная платформа МГАФК (SAKAI) <https://edu.mgafk.ru/portal>
6. Сервис организации видеоконференцсвязи, вебинаров, онлайн-конференций, интерактивные доски МГАФК <https://vks.mgafk.ru/>
7. Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки <https://obrnadzor.gov.ru/>
8. Федеральный портал «Российское образование» <http://www.edu.ru>
9. Электронная библиотечная система ЭЛМАРК (МГАФК) <http://lib.mgafk.ru>
10. Электронно-библиотечная система Elibrary <https://elibrary.ru>
11. Электронно-библиотечная система IPRbooks <http://www.iprbookshop.ru>
12. Электронно-библиотечная система РУКОНТ <https://lib.rucont.ru>

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ:

8.1 перечень специализированных аудиторий (спортивных сооружений), имеющегося оборудования и инвентаря, компьютерной техники.

Лекции проходят в специальных лекционных залах с хорошей видимостью, акустикой и информационно-коммуникационным оборудованием. Практические занятия проходят в специальных аудиториях, закрепленных за кафедрой Биомеханики и информационных технологий, с использованием учебного информационно-коммуникационного оборудования.

Занятия с использованием ПЭВМ проходят в компьютерных классах с программным обеспечением, отмеченным в разделах 7.3, 7.4, 7.5: ауд. 104 (15), ауд. 225 (16), ауд. 229 (20), ауд. 231 (15).

8.2 программное обеспечение

1) В качестве программного обеспечения используется офисное программное обеспечение с открытым исходным кодом под общественной лицензией GYULGPL Libre Office или лицензионная версия Microsoft Office.

2) Для контроля знаний, обучающихся используется «Программный комплекс для автоматизации процессов контроля текущей успеваемости методом тестирования и для дистанционных технологий в обучении» разработанный ЗАО «РАМЭК-ВС»

8.3 изучение дисциплины инвалидами и обучающимися с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья обучающихся. Для данной категории обучающихся обеспечен беспрепятственный доступ в учебные помещения Академии, организованы занятия на 1 этаже главного здания. Созданы следующие специальные условия:

8.3.1. для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:

- обеспечен доступ обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими к зданиям Академии;
- электронный видео увеличитель "ONYX Deskset HD 22 (в полной комплектации);
- портативный компьютер с вводом/выводом шрифтом Брайля и синтезатором речи;
- принтер Брайля;
- портативное устройство для чтения и увеличения.

8.3.2. для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху:

- акустическая система Front Row to Go в комплекте (системы свободного звукового поля);
- «ElBrailleW14J G2;
- FM- приёмник ARC с индукционной петлей;
- FM-передатчик AMIGO T31;
- радиокласс (радиомикрофон) «Сонет-PCM» РМ- 2-1 (заушный индуктор и индукционная петля).

8.3.3. для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата:

- автоматизированное рабочее место обучающегося с нарушением ОДА и ДЦП (ауд. №№ 120, 122).

*Приложение к рабочей программы дисциплины
«HR-аналитика (аналитика данных в управлении персоналом)»*

Министерство спорта Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Московская государственная академия физической культуры»

Кафедра Экономики, управления и права

Фонд оценочных средств
по дисциплине
HR-аналитика (аналитика данных в управлении персоналом)

Направление подготовки
49.03.01 Физическая культура

Профиль Управление и аналитика в физической культуре и спорте

Квалификация выпускника
бакалавр

Форма обучения
очная

Рассмотрено и одобрено на заседании кафедры
(протокол № 11 от « 29 » апреля 2026 г.)
зав. кафедрой Экономики,
управления и права
_____/И.Л.Димитров/
« » _____ 2026 г.

Малаховка 2026

1. Карта оценивания компетенций

Формируемые компетенции	Соотнесенные профессиональные стандарты	Обобщенные трудовые функции	ЗУНы	Индикаторы достижения (проверяемые действия)
ПК-4	05.008 «Руководитель организации (подразделения организации), осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта»	Организация работы с персоналом, планирование и контроль кадровой деятельности	Знания: Основных концепций HR-аналитики, методов сбора, очистки и структурирования данных о персонале, ключевых HR-метрик (текучесть, вовлеченность, стоимость найма), принципов работы с аналитическими инструментами (Excel, BI-системы).	Знает: Основные концепции HR-аналитики, методы расчета HR-метрик, специфику управления кадрами и анализа данных в сфере физкультуры и спорта.
			Умения: Применять современный методический аппарат и программные средства для анализа кадрового потенциала, рассчитывать HR-метрики, выявлять тенденции и формировать аналитическую отчетность.	Умеет: Применять программные средства для анализа кадрового потенциала, рассчитывать показатели текучести, стоимости найма и эффективность и труда персонала.
			Навыки и/или опыт деятельности: Разрабатывать дашборды и аналитические справки по кадровому составу для руководителей физкультурно-спортивных организаций, прогнозировать потребности в кадрах.	Имеет опыт: Разработки дашбордов и аналитических справок по кадровому составу для принятия управленческих решений в спортивных организациях.

2. Типовые контрольные задания

2.1. Перечень вопросов для промежуточной аттестации (Зачет с оценкой, 3 семестр)

Сущность и цели HR-аналитики в современной организации.

Отличия HR-аналитики от традиционного кадрового учета.

Источники данных для HR-аналитики в спортивной организации.

Методы очистки и структурирования кадровых данных.

Расчет и экономический смысл показателя текучести кадров.

Метрики эффективности подбора персонала (Time to Fill, Cost per Hire).

Оценка эффективности программ адаптации (онбординга) тренеров и инструкторов.

Индекс eNPS: методика расчета и интерпретации в спортивных коллективах.

Инструменты визуализации HR-данных (Excel, Power BI).

Жизненный цикл сотрудника (Employee Lifecycle) и точки аналитического контроля.

Предиктивная аналитика: прогнозирование увольнений в сфере фитнес-услуг.

Сезонность кадровых потребностей в спортивных школах и клубах.

Структура и элементы HR-дашборда для директора спорткомплекса.

Правовые аспекты сбора и обработки персональных данных сотрудников (ФЗ-152).

Этические проблемы использования ИИ и алгоритмов в оценке персонала.

2.2. Примеры тестовых заданий

Что из перечисленного относится к метрикам эффективности подбора персонала?

- а) Индекс удовлетворенности трудом (eNPS)
- б) Стоимость найма (Cost per Hire)
- в) Процент перевыполнения плана продаж абонементов
- г) Коэффициент абсентеизма

Для прогнозирования вероятности увольнения ключевого тренера в ближайший квартал наиболее целесообразно использовать:

- а) Описательную аналитику
- б) Предиктивную аналитику
- в) Нормативный учет
- г) Качественное социологическое интервью

2.3. Примеры кейсов

КЕЙС № 1. Анализ текучести в фитнес-клубе

Сеть фитнес-клубов «Олимп» столкнулась с высокой текучестью персональных тренеров (45% в год). Руководство подозревает, что проблема в системе мотивации, но не имеет точных данных. HR-отдел собрал данные: результаты exit-интервью, зарплаты, количество проведенных тренировок, отзывы клиентов, расстояние от дома до клуба.

Задание: Предложите набор HR-метрик для анализа ситуации. Какие гипотезы можно проверить с помощью корреляционного анализа предоставленных данных? Какую итоговую аналитическую справку вы подготовите для генерального директора?

КЕЙС № 2. Кадровое планирование в СШОР

Спортивная школа олимпийского резерва (СШОР) по плаванию готовится к открытию новых групп набора. Директору необходимо понять, сколько тренеров потребуется нанять, а сколько можно загрузить за счет внутреннего совместительства. Исторические данные по нагрузке и оттоку кадров за 5 лет находятся в неструктурированном виде.

Задание: Опишите алгоритм подготовки данных. Какие коэффициенты (нагрузки, текучести, замещения) необходимо рассчитать для формирования плана найма на следующий учебный год?

3. Рекомендации по оцениванию результатов достижения компетенций

Критерии оценки на зачете с оценкой:

Оценка «отлично» выставляется, если студент демонстрирует глубокое понимание методов HR-аналитики, уверенно владеет терминологией, способен самостоятельно рассчитать HR-метрики и предложить решения для кадровой проблемы в спортивной организации.

Оценка «хорошо» выставляется, если студент знает основные концепции и инструменты, допускает 1-2 неточности в расчетах или интерпретации данных, но в целом верно решает аналитические задачи.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если студент знает базовые определения, но испытывает затруднения при применении инструментов аналитики к конкретным кейсам сферы физкультуры и спорта, требует наводящих вопросов преподавателя.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если студент не знает основных HR-метрик, не понимает принципов сбора и анализа данных, не способен решить простейший практический кейс.

Формируемые компетенции	Соотнесенные профессиональные стандарты	Обобщенные трудовые функции	Трудовые функции (при наличии)	ЗУН	Индикаторы достижения (проверяемые действия)
ПК-4	05.008	Организация работы с персоналом	Планирование, организация и контроль работы персонала	Знания: Основных концепций HR-аналитики, методов сегментации кадровых данных и анализа поведения сотрудников. Принципов формирования аналитической отчетности.	Знает: Основные концепции и инструменты HR-аналитики, методы расчета метрик, принципы формирования аналитической отчетности.
				Умения: Применять современный методический аппарат для анализа кадрового потенциала организации.	Умеет: Применять современный методический аппарат и ПО для анализа макро- и микросреды кадрового потенциала организации.
				Умения: Использовать инструменты HR-аналитики для оптимизации бизнес-процессов. Проводить расчет ключевых показателей.	Умеет: Использовать инструменты HR-аналитики (Excel, BI) для анализа текучести, вовлеченности и эффективности подбора.
				Навыки и/или опыт деятельности: Разрабатывать HR-дашборды для реального предприятия. Анализировать эффективность кадровых процессов.	Имеет опыт: Разработки HR-дашбордов и аналитических справок для реального предприятия. Анализа эффективности кадровых процессов и каналов найма.