

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич

Должность: Ректор

Дата подписания: 16.09.2025 15:14:49

Уникальный программный ключ:

04c19ed8bb98f3b6cb77a486b9a8788b8322925

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего профессионального образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления  
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Основы HR-аналитики» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 1

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

**Фонд оценочных средств  
для промежуточной аттестации  
по дисциплине**

**Основы HR-аналитики**

**Направление подготовки (специальность)**

**38.03.03 «Управление персоналом»**

**Направленность (профиль)**

**«Управление персоналом в организации»**

**Присваиваемая квалификация (степень)**

**бакалавр**

**Форма обучения**

**Очная, очно-заочная**

**Челябинск 2025 г.**



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего профессионального образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления  
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Основы HR-аналитики» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 2

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

## Содержание

- 1. Паспорт фонда оценочных средств**
- 2. Перечень формируемых компетенций**
  - 2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной**
- 3. Содержание оценочных средств по дисциплине**
  - 3.1 Виды оценочных средств**
  - 3.2 Содержание оценочных средств**
- 4 Порядок проведения и критерии оценивания промежуточной аттестации**
  - 4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации (защиты отчета)**
  - 4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств.**
  - 4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций**



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего профессионального образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления  
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Основы HR-аналитики» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 3

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

## 1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) "Управление персоналом в организации"

Дисциплина: Основы HR-аналитики

Форма промежуточной аттестации: *экзамен*

Семестр (семестры) изучения: для очной формы обучения - 7 семестр, для очно-заочной – 8 семестр

Для очной формы обучения применяется балльно-рейтинговая система оценивания.

## 2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ И ЭТАПЫ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ

### 2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной

Изучение дисциплины направлено на формирование следующих компетенций:

Коды компетенции согласно ФГОС (ОПОП ВО)	Содержание компетенций согласно ФГОС (ОПОП ВО)	Индикаторы достижения компетенции согласно ОПОП	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
1	2	3	4
ОПК-2	Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	ОПК-2.1 Демонстрирует знание методов сбора, обработки и анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом ОПК-2.2 Осуществляет сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом ОПК-2.3 Интерпретирует полученные результаты анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом	<b>знает</b> базовые методы, сбора, обработки и анализа данных для целей HR-аналитики с помощью информационных технологий и программных средств, <b>умеет</b> осуществлять сбор, обработку, анализ и визуализацию данных для целей HR-аналитики с помощью информационных технологий <b>владеет</b> навыками анализа и визуализации данных для целей HR-аналитики, выявления причинно-следственных взаимосвязей
ПК-6:	Способен	ПК-6.1.	<b>Знает</b> основные HR-метрики



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего профессионального образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления  
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Основы HR-аналитики» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 4

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

	анализировать и оценивать показатели по труду, организацию и нормирование труда	Демонстрирует знание показателей по труду, методов нормирования труда, анализа организации труда ПК-6.2. Анализирует состояние организации и нормирования труда. ПК-6.3. Оценивает резервы повышения производительности труда и качества нормирования труда	<b>Умеет</b> применять анализ трудовых показателей в целях HR-метрики <b>Владеет</b> навыками выбора и применения HR-метрик для оценки резервов повышения производительности труда
--	---------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

### 3. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

#### 3.1 Виды оценочных средств

№ п/п	Код компетенции/ планируемые результаты обучения	Контролируемые разделы, темы	Наименование оценочного средства для текущего контроля	Наименование оценочного средства на промежуточной аттестации/№ задания
1.	ОПК-2 <b>знает</b> базовые методы, сбора, обработки и анализа данных для целей HR-аналитики с помощью информационных технологий и программных средств, <b>умеет</b> осуществлять сбор, обработку, анализ и визуализацию данных для целей HR-аналитики с помощью информационных технологий <b>владеет</b> навыками анализа и визуализации данных	Организационно-методическое и программное обеспечение HR-аналитики	Тест, вопросы для устного опроса (собеседования), доклад	Задания теста №1-7 Практические задания № 1,5-7



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего профессионального образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления  
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Основы HR-аналитики» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 5	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	--------	------------------------	---------------

	для целей HR-аналитики, выявления причинно-следственных взаимосвязей			
2.	ПК-6 <b>Знает</b> основные HR-метрики <b>Умеет</b> применять анализ трудовых показателей в целях HR-метрики <b>Владет</b> навыками выбора и применения HR-метрик для оценки резервов повышения производительности труда	Аналитика трудовых процессов и эффективности труда	Тест, вопросы для устного опроса (собеседования), доклад, практические задания	Задания теста №8-23 Практические задания №2-4,8

### 3.2.1 База тестовых заданий

#### Раздел 1.

1. Изменение списочного состава работников вследствие приема на работу и выбытия с нее – это...

- \*а) движение кадров;
- б) ротация кадров;
- в) текучесть кадров;
- г) кадровые перестановки.

2. Индивидуальные неорганизованные перемещения работников между предприятиями, организациями, понимаемые как одна из форм трудовой мобильности, проявляющаяся в виде увольнений по собственному желанию и в связи с нарушением трудовой дисциплины, называются:

- а) движение кадров;
- б) ротация кадров;
- \*в) текучесть кадров;
- г) кадровые перестановки.

3. Монитор, на котором графически представлены ключевые показатели, в том числе и показатели аналитики:

- \* Дашборд
- Экран
- Проектор



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего профессионального образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления  
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Основы HR-аналитики» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 6

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

## Онбординг

4. Набор приемов и методов, с помощью которых производится преобразование числовой информации (статичных и динамичных процессов) в зрительный спектр, удобный для восприятия и понимания это:

- \*Визуализация
- Дифференциация
- Экранизация
- Алгоритмизация

5. Совокупность методов сбора, анализа и применения информации о текущей ситуации в сфере управления человеческим ресурсами с целью принятия обоснованных управленческих решений по совершенствованию деятельности организации это

- \*HR-аналитика
- HR-менеджмент
- HR-digital
- HR-система

6. Определите наиболее важный критерий при ранжировании проблем в изучении систем управления персоналом:

- \*А. актуальность, острая необходимость их разрешения;
- В. ценность ожидаемого результата от решения проблем;
- С. возможность решения проблем в данное время.

7. Как соотносятся понятия факта и информации в исследовании?

- А. факт первичен, а информация вторична;
- В. факт объективен, а информация может быть субъективной;
- С. нет прямой связи.

## Раздел 2

8. Коэффициент использования списочного состава:

$$а) \text{Кис. сп. сост.} = \frac{\text{среднее число явок}}{\text{среднее число фактической работы предприятия}};$$

$$б) \text{Кис. сп. сост.} = \frac{\text{среднее число явок}}{\text{среднесписочная численность}};$$

$$в) \text{Кис. сп. сост.} = \frac{\text{среднее число фактической работы предприятия}}{\text{среднее число явок}};$$

$$*г) \text{Кис. сп. сост.} = \frac{\text{среднее число фактической работы предприятия}}{\text{среднесписочная численность}}.$$

9. Средняя списочная численность рассчитывается по формуле:

$$*а) \bar{Чс} = \frac{\text{Сумма списочной численности}}{\text{Количество календарных дней в периоде}};$$

$$б) \bar{Чс} = \frac{\text{Количество календарных дней в периоде}}{\text{Сумма списочной численности}};$$



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего профессионального образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления  
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Основы HR-аналитики» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 7

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

$$в) \bar{Чс} = \frac{\text{Сумма списочной численности}}{\text{Количество календарных дней в периоде}} * 100;$$

г) нет верного варианта ответа.

10. Рабочее время - это:

а) максимальное количество времени, которое может быть отработано за определенный период в соответствии с трудовым законодательством;

б) разность календарного фонда и человека дней, которые приходятся на выходные и праздничные дни;

\*в) время, в течение которого работники в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка должны выполнять порученную им работу или иные трудовые обязанности;

г) система показателей, отражающая использование рабочего времени за определенный календарный период.

11. Средняя продолжительность рабочего месяца исчисляется по формуле:

$$*а) T = \frac{\text{Число фактически отработанного рабочего времени}}{\text{Среднесписочное число рабочих}};$$

$$б) T = \frac{\text{Среднесписочное число рабочих}}{\text{Число фактически отработанного рабочего времени}};$$

$$в) T = \frac{\text{Число фактически отработанного рабочего времени}}{\text{Среднесписочное число рабочих}} * 100\%;$$

$$г) T = \frac{\text{Среднесписочное число рабочих}}{\text{Число фактически отработанного рабочего времени}} * 100\%.$$

12. К фондам рабочего времени относятся:

а) календарный фонд рабочего времени;

б) табельный фонд рабочего времени;

в) максимально возможный фонд рабочего времени;

\*г) верны все варианты ответов.

13. Уровень производительности труда характеризуется:



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего профессионального образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления  
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Основы HR-аналитики» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 8

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

- а) количеством продукции, выраженной в едином измерении;
- б) затратами времени на производство единицы продукции –  
трудоемкостью единицы продукции;
- в) качеством продукции, выраженной в едином измерении;
- \*г) верны варианты а и б.
14. Показатели выработки продукции в единицу времени:
- а) среднемесячная, среднечасовая;
- б) среднеквартальная, среднегодовая;
- \*в) верны варианты а, б;
- г) нет верного варианта ответа.
15. Среднедневная выработка зависит от:
- \*а) среднечасовой выработки, степени использования  
продолжительности рабочего дня;
- б) среднедневной выработки, среднемесячной выработки;
- в) среднедневной выработки, степени использования  
продолжительности рабочего дня;
- г) нет верного варианта ответа.
16. Факторы влияющие на выработку продукции:
- а) среднедневная выработка;
- б) степень использования продолжительности рабочего дня;
- \*в) верны варианты а, б;
- г) нет верного варианта ответа.
17. Трудоемкость характеризует:
- а) затраты на производство заданного количества продукции;
- \*б) затраты труда на единицу продукции;
- в) верны варианты а, б;



г) нет верного варианта ответа.

18. Методами измерения уровня производительности труда в зависимости от выбора единицы измерения объема продукции могут быть:

а) количественный, качественный, стоимостной;

\*б) натуральный, трудовой, стоимостной;

в) качественный, корреляционный;

г) натуральный, стоимостной.

19. Нормативная трудоемкость рассчитывается на основе действующих норм труда:

а) норм времени, норм выработки;

б) норм выработки, норм времени обслуживания;

\*в) норм времени, норм выработки, норм времени обслуживания и норм численности;

г) норм времени обслуживания и норм численности.

20. Прямой показатель уровня производительности труда – это:

а) количество продукции, умноженное на затраты труда;

б) затраты труда за вычетом количества продукции;

в) сумма затрат труда и количества продукции;

\*г) нет верного варианта ответа.

21. Обратный показатель уровня производительности труда – это:

\*а) затраты труда, деленные на количество продукции;

б) количество продукции, умноженное на затраты труда;

в) затраты труда за вычетом количества продукции;

г) количество продукции за вычетом затрат труда.

22. Какими метриками можно применить для оценки экономического эффекта от совершенствования организации труда:



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего профессионального образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления  
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Основы HR-аналитики» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 10

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

А) в снижении утомляемости и усталости работника, повышение его работоспособности;

Б) в повышении затрат труда;

\*В) в снижении издержек и повышении производительности труда;

Г) в улучшении условий труда на рабочем месте;

23. Соотношение фактического полезного времени работы и продолжительности смены является коэффициентом:

А) разделения труда;

\*Б) использования рабочего времени;

В) оснащённости рабочих мест;

Г) производительности труда;

### 3.2.2 База практических заданий

Оценка сформированности умений и владений осуществляется с помощью практических заданий

№ п/п	Формулировка задания	Варианты решения
1.	Рассчитайте конверсию источника подбора персонала, если подано было 20 резюме на вакансию, принято 2 человека	10%
2.	В базовом году организацией был получен доход 1 млн руб. За счет инвестиций в повышение квалификации в сумме 500 тыс. руб. планируется получить дополнительный годовой доход 200 тыс. руб. Определите срок окупаемости	$500/200=2,5$ года
3.	В 2018 г. на предприятии было выпущено продукции на 240 тыс. руб. Трудоемкость составила 160 тыс. час. Рассчитайте выработку продукции на предприятии. Обозначьте единицы измерения этого показателя.	1,5 тыс. руб./ час.
4.	Найдите ошибку в следующих расчетах. В базовом году организацией был получен доход 500 тыс. руб. За счет инвестиций в повышение квалификации в сумме 0,2 млн руб. планируется повысить ежегодный доход на 10%. Следовательно, в первый год после внедрения результатов обучения дополнительный доход составит 50 тыс. руб., во второй – 55 тыс. руб., в третий – 60,5 тыс. руб., в четвертый – 66,5 тыс. руб. Общий доход за 4 года составит 232 тыс. руб. Срок окупаемости составит $500+232/200=3,66$ года.	При расчете срока окупаемости учитывается не весь доход организации, а доход от инвестиций – 232 тыс. руб.
5.	В организации «Дельта» в течение года принято на работу 50 человек, а уволено 60 человек. Среднесписочная численность работников организации за год составила 406 человек. Рассчитать, чему равен	коэффициент оборота по приему равен 12,32 %.



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего профессионального образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления  
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Основы HR-аналитики» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 11

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

	коэффициент оборота по приему. Сделать выводы.	
6.	Каким термином следует назвать затраты организации на обучение персонала, его адаптацию, формирование системы мотивации и т.п., если организация ожидает отдачи от них	Инвестиции в человеческий капитал
7.	Предложите критерии для анализа инвестиций в человеческий капитал организации.	Критерии анализа зависят от его целей. Если целью является, например, более рациональное распределение инвестиций по элементам человеческого капитала, то их можно систематизировать по этим элементам (мотивация, квалификация и т.п.)
8.	Средний квалификационный разряд рабочих механического цеха составляет 4,1, а средний разряд выполняемых работ — 4,3. Определить коэффициент использования рабочих по квалификации.	$K_{ик} = R_f/R_p$ , где $R_f$ — средний квалификационный разряд рабочих; $R_p$ — средний квалификационный разряд работ. $K_{ик} = 4,1 \div 4,3 = 0,95$

## 4 ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

### 4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации (экзамена)

Непосредственно экзамен проводится в 2 этапа.

На первом этапе студент выполняет тест из 20 вопросов.

Продолжительность – 20 минут.

На втором этапе студент выполняет практическое задание. Продолжительность 20 мин.

### 4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств.

#### 4.2.1. Критерии оценивания теста

Тест может формироваться в системе электронного обучения MOODLE либо в печатном варианте.

% выполненных заданий	90-100	76-89	61-75	Менее 61
Баллы	16-20	11-15	6-10	0-5
Уровень освоения	высокий	средний	базовый	низкий



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего профессионального образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления  
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Основы HR-аналитики» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 12

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

проверяемых  
компетенций

#### 4.2.2. Критерии оценивания практического задания

На втором этапе студент решает практическое задание. Продолжительность 20 мин.

Шкала	Оценка, балл			
	16-20	11-15	6-10	0-5
Критерии	Задача решена верно, в полном объеме, сделаны выводы	Задача решена полностью, но при решении допущена расчетная ошибка или решение не обосновано или не сделаны выводы	Задача решена с ошибками и отсутствуют выводы, но ход решения правильный	Задача не решена
Уровень освоения проверяемых компетенций	высокий	средний	базовый	низкий

#### 4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций

Для студентов очной формы обучения при итоговой оценке сформированности компетенций у обучающихся в рамках дисциплины применяется балльно-рейтинговая система оценки.

В течение семестра для допуска к экзамену студент должен набрать не менее 21 балла, максимально возможное количество баллов при условии качественного и своевременного выполнения заданий – 60. Набранные по результатам текущей аттестации баллы суммируются с баллами, полученными на экзамене.

Итоговая оценка:

менее 61 балла – неудовлетворительно (низкий уровень)

61-75 – удовлетворительно (базовый уровень)

76-90 – хорошо (средний уровень)

91-100 – отлично (высокий уровень).

Для студентов очно-заочной формы обучения итоговая оценка определяется по сумме баллов за все задания на экзамене:

Итоговая оценка:

менее 12 балла – неудовлетворительно (низкий уровень)

12-20 – удовлетворительно (базовый уровень)

21-30 – хорошо (средний уровень)

31-40 – отлично (высокий уровень).

Особенности проведения процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья обозначены в рабочей программе дисциплины (модуля).

Уровни сформированности компетенций определяются следующим образом:



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего профессионального образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления  
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Основы HR-аналитики» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 13

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

1. Высокий уровень сформированности компетенций соответствует оценке отлично:
  - предполагает формирование компетенций на высоком уровне, готовность к самостоятельной профессиональной деятельности: формируются системные знания по дисциплине и способность свободно их применять для решения профессиональных задач. Обучающийся способен аргументировать собственную точку зрения по дискуссионным вопросам дисциплины.
2. Средний уровень соответствует оценке хорошо:
  - предполагает формирование компетенций на среднем уровне: обучающийся хорошо ориентируется в теоретических вопросах дисциплины и способен с отдельными затруднениями их применять для решения профессиональных задач, затрудняется аргументировать собственную точку зрения по дискуссионным вопросам дисциплины.
3. Базовый уровень соответствует оценке удовлетворительно:
  - предполагает формирование компетенций на начальном уровне: обучающийся слабо ориентируется в теоретических вопросах дисциплины, допуская существенные ошибки, со значительными затруднениями способен применять их для решения профессиональных задач, не способен сформулировать и аргументировать собственную точку зрения по дискуссионным вопросам дисциплины.
4. Низкий уровень соответствует оценке неудовлетворительно.
  - предполагает несформированность компетенций: обучающийся не владеет теоретическими вопросами дисциплины либо допускает грубые ошибки, не способен их применять для решения профессиональных задач.

**38.03.03 Управление персоналом, Управление персоналом в организации, Основы HR-аналитики, 2025 г.н. Очная, очно-заочная форма**

**Фонд оценочных средств дисциплины (модуля) одобрен и рекомендован:**

Проректор по учебной работе

утверждено 24.02.25

А.А. Саламатов

Ученым советом факультета экономики и управления

Протокол заседания № 1 от 11.02.2025

Председатель Ученого совета  
факультета экономики и  
управления

согласовано

А. А. Егорова

**Заседанием кафедры инноватики и управления**

Протокол заседания № 5 от 03.02.2025

Заведующий кафедрой

согласовано

И.Д. Колмакова

Автор (составитель)

Т.А. Коркина

**Структура рабочей программы соответствует приказу ректора ФГБОУ ВО «ЧелГУ» от «13» апреля 2021 г. № 247-1**