

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич

Должность: Ректор

Дата подписания: 15.05.2026 11:15:40

Уникальный программный ключ:

04c19ed8bb98f3b6cb77a486b9a8788b8322329



Министерство образования и науки Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования

«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Факультет (институт), филиал: Институт экономики отраслей, бизнеса и  
администрирования

Кафедра Экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «HR-аналитика» по направлению: 38.03.03

Управление персоналом профилю HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 1 из 23

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

## ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

промежуточной аттестации

по дисциплине

HR-аналитика

наименование дисциплины (модуля)

Направление подготовки (специальность)

38.03.03 Управление персоналом

код и наименование образовательной программы

Присваиваемая квалификация (степень)

бакалавр

указывается в соответствии с образовательным стандартом

Форма обучения

Очно-заочная

Челябинск, 2025





Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет (институт), филиал Институт экономики отраслей, бизнеса и  
администрирования

Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «HR-аналитика» по направлению: 38.03.03  
Управление персоналом профилю HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 2 из 23

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_

## 1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль, специализация, магистерская программа)

HR-менеджмент и управление командами

Дисциплина: *HR-аналитика*

Семестр (семестры) изучения: 6

Форма (формы) промежуточной аттестации: *экзамен, курсовая работа*

## 2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ И ЭТАПЫ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ

Коды компетенции (по ФГОС)	Содержание компетенций согласно ФГОС	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
1	2	3
ПК-1	Способен осуществлять сбор, критический анализ внутренней и внешней среды, в том числе в условиях рыночных отношений для решения профессиональных задач	Знать: этапы развития и жизненный цикл HR-функции в компании Уметь: анализировать внутреннюю и внешнюю среду для решения профессиональных задач посредством HR-аналитики Владеть: навыками обработки и анализа внутренней и внешней среды для решения профессиональных задач посредством HR-аналитики
ПК-5	Способен разрабатывать и применять современные методы для повышения эффективности управления процессами рекрутмента, развития, мотивации и организации труда персонала	Знать: современные методы для повышения эффективности управления процессами рекрутмента, развития, мотивации и организации труда персонала Уметь: разрабатывать современные методы для повышения эффективности управления процессами рекрутмента, развития, мотивации и организации труда персонала Владеть: способен применять современные методы для повышения эффективности управления процессами рекрутмента, развития, мотивации и организации труда персонала
ПК-7	Способен выполнять необходимые для решения профессиональных задач расчеты, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами	Знать: основные HR-метрики и инструменты, позволяющие решать задачи HR-аналитики; функции MS Excel по анализу данных на уровне, позволяющем решать задачи HR-аналитики, а также основы работы минимум с одним специализированным пакетом прикладных программ Уметь: выбирать и применять функции MS Excel по анализу данных, а также функции минимум одного специализированного пакета прикладных программ на уровне, позволяющем решать задачи HR-аналитики;



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет (институт), филиал Институт экономики отраслей, бизнеса и  
администрирования

Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «HR-аналитика» по направлению: 38.03.03  
Управление персоналом профилю HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 3 из 23	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № ____
----------------------	--------------	------------------------	--------------

		рассчитывать основные HR-метрики и использовать инструменты, позволяющие решать задачи HR-аналитики. Владеть: навыками обработки и анализа данных в MS Excel и минимум одним специализированном пакете прикладных программ на уровне, позволяющем решать задачи HR-аналитики; основными HR-метриками и инструментами, позволяющими решать задачи HR-аналитики.
--	--	---

### 3. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

#### 3.1. Структура оценочных средств

№ п/п	Код компетенции/ планируемые результаты обучения	Контролируемые темы/ разделы	Наименование оценочного средства для текущего контроля	Наименование оценочного средства на промежуточной аттестации/№ задания
1	ПК-1 (этапы развития и жизненный цикл HR-функции в компании) ПК-5 (современные методы для повышения эффективности управления процессами рекрутмента, развития, мотивации и организации труда персонала) ПК-7 (основные HR-метрики и инструменты, позволяющие решать задачи HR-аналитики; функции MS Excel по анализу данных на уровне, позволяющем решать задачи HR-аналитики, а также основы работы минимум с одним специализированным пакетом прикладных программ)	Раздел 1. Понятие "Аналитика" и его применение в HR Раздел 2. Этапы развития HR-аналитики в компании	Тестовые задания, практические задания	Вопросы к зачету, экзамену 1-14
2	ПК-1 (анализировать внутреннюю и внешнюю среду для решения профессиональных задач посредством HR-аналитики) ПК-5 (разрабатывать современные методы для повышения эффективности управления процессами рекрутмента, развития, мотивации и организации труда персонала) ПК-7 (выбирать и применять функции MS Excel по анализу данных, а также функции	Раздел 3. Работа с HR-данными Раздел 4. HR-метрики	Тестовые задания, практические задания	Вопросы к зачету, экзамену 15-29



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет (институт), филиал Институт экономики отраслей, бизнеса и  
администрирования

Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «HR-аналитика» по направлению: 38.03.03  
Управление персоналом профилю HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 4 из 23	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № ____
----------------------	--------------	------------------------	--------------

	минимум одного специализированного пакета прикладных программ на уровне, позволяющем решать задачи HR-аналитики; рассчитывать основные HR-метрики и использовать инструменты, позволяющие решать задачи HR-аналитики)			
3	ПК-1 (навыками обработки и анализа внутренней и внешней среды для решения профессиональных задач посредством HR-аналитики) ПК-5 (способен применять современные методы для повышения эффективности управления процессами рекрутмента, развития, мотивации и организации труда персонала) ПК-7 (навыками обработки и анализа данных в MS Excel и минимум одном специализированном пакете прикладных программ на уровне, позволяющем решать задачи HR-аналитики; основными HR-метриками и инструментами, позволяющими решать задачи HR-аналитики)	Раздел 5. Инструменты HR-аналитики Раздел 6. HR-отчетность	Тестовые задания, практические задания	Вопросы к зачету, экзамену 30-45

Типовые задания, критерии и показатели оценивания в рамках текущего контроля представлены в рабочей программе дисциплины (модуля). Полные комплекты оценочных средств и контрольно-измерительных материалов хранятся на кафедре.

### 3.2 Содержание оценочных средств

#### Типовые контрольные задания и иные материалы для текущей аттестации

Примерный перечень тестовых вопросов:

1. С какими видами данных может работать HR-аналитик?

Текстовые данные

Числовые данные

Визуальные данные (фото и видео)

Все перечисленные виды данных



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет (институт), филиал Институт экономики отраслей, бизнеса и  
администрирования

Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «HR-аналитика» по направлению: 38.03.03  
Управление персоналом профилю HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 5 из 23

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_

2. К какому этапу работы с данными относится изучение данных?  
Сбор данных  
Анализ и обработка  
Визуализация  
Принятие решений
3. К какому типу данных относится информация об обучении сотрудников?  
Внешние данные  
Внутренние данные
4. К какому типу данных относится информация о дате и месте рождения сотрудника?  
Внешние данные  
Внутренние данные
5. К какому типу данных относится информация о месте жительства потенциальных кандидатов?  
Внешние данные  
Внутренние данные
6. Сравнение данных своей компании с данными аналогичной группы и категории за прошлые аналогичные периоды этой же компании – это  
Общий (внеотраслевой) бенчмаркинг  
Функциональный (отраслевой) бенчмаркинг  
Конкурентный бенчмаркинг  
Внутренний бенчмаркинг
7. Что является нормой для коэффициента интенсивности текучести  
Коэффициент интенсивности текучести в норме равен единице  
Коэффициент интенсивности текучести в норме намного больше единицы  
Коэффициент интенсивности текучести в норме намного меньше единицы
8. Способы экономии на подборе  
Правильно рассчитывать стоимости подбора одного сотрудника  
Составить точный портрет кандидата  
Сократить время на подбор за счёт оптимизации всех процессов подбора  
Сделать анализ эффективности источников подбора персонала  
Использовать интернет-маркетинг и социальные сети  
Вести базу кандидатов (автоматизация)  
Использовать внутренний кадровый резерв



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет (институт), филиал Институт экономики отраслей, бизнеса и  
администрирования

Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «HR-аналитика» по направлению: 38.03.03  
Управление персоналом профилю HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 6 из 23

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_

Развивать бренд работодателя

9. В норме коэффициент стабильности персонала должен быть

Больше 30%

Больше 50%

Больше 70%

Больше 90%

Больше 100%

10. Какие показатели требуются для расчёта стоимости найма с учётом прямых и косвенных затрат

Расходы на рекламные объявления о вакансиях компании в СМИ

Оплата услуг агентства (если привлекали)

Реферальный бонус (если Вы принимаете на работу персонал по рекомендации сотрудников и платите им за это вознаграждение)

Затраты на зарплату рекрутерам с учётом НДФЛ и взносов в государственные внебюджетные фонды

Затраты на размещение информации о вакансиях на специальных сайтах

Непредвиденные расходы 10% (оплата Интернета, увеличение стоимости размещения объявлений о вакансиях)

11. Что можно определить при помощи рекрутинговой воронки?

Эффективность работы по каждой вакансии

Эффективность каждого рекрутера

Эффективность работы с внутренним заказчиком

Эффективность работы с текучестью персонала

12. Какие показатели требуются для расчёта процента наполнения вакансий из резерва

Количество вакансий, закрытых внутренними кандидатами

Общее количество закрытых вакансий за отчётный период

Количество уволенных сотрудников за отчётный период

Качество набранных работников

13. По какой формуле можно рассчитать потенциальную текучесть персонала?

$K_{тек} = ((K_{ув} : S) \times 100 (\%))$

$K_{ит} = K_{тек} \text{ гр} / K_{тек}$

$K_{с} = (n : S) \times 100 (\%)$

$K_{пт} = n \times 100 / N$

14. Что из перечисленного относится к HR-метрикам?

Количество сотрудников в компании



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет (институт), филиал Институт экономики отраслей, бизнеса и  
администрирования

Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «HR-аналитика» по направлению: 38.03.03  
Управление персоналом профилю HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 7 из 23

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_

Количество сотрудников, прошедших срок испытания

Количество молодых специалистов

Средний стаж работы в компании

Текущая текучесть персонала за период

Стоимость подбора одного сотрудника

15. Какие показатели требуются для расчёта трудозатрат на подбор персонала

Выберите несколько ответов:

Базовый оклад сотрудников, участвующих в подборе

Количество рабочих часов в месяц

Количество часов, затраченных на процесс подбора

Количество уволенных сотрудников за отчётный период

Качество набранных работников

16. По какой формуле можно рассчитать коэффициент оборота персонала?

Выберите один ответ:

$Об = X : П$

$Ктек = ((Кув : S) \times 100 (\%))$

$Кит = Ктек гр / Ктек$

$Кс = (n : S) \times 100 (\%)$

17. Цели HR-аналитики

Выберите несколько ответов:

Предоставить инсайты (неизвестной ранее информации), которые могут обеспечить эффективное достижение бизнес-целей компании

Определить ключевые HR-данных

Предоставить модели для прогнозирования способов получения оптимальной отдачи от инвестиций в человеческий капитал

Хранить статистические данные

18. В состав референтной группы входят компании, характеристики которых будут близки по данным показателям

Выберите несколько ответов:

Сектор экономики

Отрасль

Размер компаний по численности и обороту

Юридическая и организационная структура компании

Вид деятельности

19. По какой формуле можно рассчитать качественный показатель подбора?



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет (институт), филиал Институт экономики отраслей, бизнеса и  
администрирования

Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «HR-аналитика» по направлению: 38.03.03  
Управление персоналом профилю HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 8 из 23

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_

Выберите один ответ:

$$K_n = (P_k + P_p + O_p) : Ч$$

$$K_{тек} = ((K_{ув} : S) \times 100 (\%))$$

$$K_{ит} = K_{тек} \text{ гр} / K_{тек}$$

$$K_c = (n : S) \times 100 (\%)$$

$$K_{пт} = n \times 100 / N$$

20. Каких компаний на рынке большинство (50% всех компаний)

Выберите один ответ:

Агрессивные (активно завоёвывающие рынок)

Устоявшиеся, стабильные, «ровные»

Стагнирующие, вводящие антикризисные меры управления

21. Операция мысленного или реального расчленения целого на составные части, выполняемая в процессе познания или предметно-практической деятельности человека

Выберите один ответ:

Анализ

Синтез

Аналогия

Индукция

Дедукция

22. Какую HR-метрику можно рассчитать по формуле  $O_{тр} = D_k : \text{ФОТ}$

Выберите один ответ:

Финансовую отдачу от расходов на персонал

Соотношение численности – службы к количеству сотрудников всей компании

Соотношение затрат на зарплату сотрудников HR-службы к ФОТ всей компании

23. В алгоритм работы с данными, показывающими эффективность системы мотивации, включаются этапы

Выберите несколько ответов:

Выявление факторов, которые влияют на удержание и мотивацию сотрудников

Определение, какие данные понадобятся и какие показатели нужно рассчитать

Составление паспорта HR-метрик

24. Отрасль знаний, в которой излагаются общие вопросы сбора, измерения, мониторинга, анализа массовых статистических данных и их сравнение



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет (институт), филиал Институт экономики отраслей, бизнеса и  
администрирования

Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «HR-аналитика» по направлению: 38.03.03  
Управление персоналом профилю HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 9 из 23

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_

Выберите один ответ:

Статистика

Аналитика

Аналогия

Моделирование

25. По какой формуле можно рассчитать прогнозируемую интенсивность подбора?

Выберите один ответ:

$K_{нов} = S : 100 (\%) \times K_{тек}$

$K_{тек} = ((K_{ув} : S) \times 100 (\%))$

$K_{ит} = K_{тек} \text{ гр} / K_{тек}$

$K_{с} = (n : S) \times 100 (\%)$

Примерный перечень практических заданий

Задание №1

Цель задания

Научиться выбирать нужные данные для аналитики.

Изучите кейс.

Приведите хотя бы по одному примеру внешних и внутренних данных.

Кейс

Представьте, что вы работаете в крупной компании банковской сферы. Вас пригласили участвовать в проекте, нацеленном на уменьшение количества увольнений в компании.

Подумайте, какие внутренние и внешние данные вы будете использовать в своём проекте. Для ответа заполните таблицу. В таблице указано по одному примеру внутренних и внешних данных, нужно добавить свои примеры.

Тип данных	Пример данных	Как будут использоваться данные	Ссылка на источник (для внешних данных)
Внутренние	Данные об изменениях зарплаты сотрудника	Сотруднику могут увольняться из компании из-за отсутствия регулярной индексации зарплаты. Исследуем, с какой регулярностью происходит индексация зарплаты в компании. Для этого	-



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет (институт), филиал Институт экономики отраслей, бизнеса и  
администрирования

Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «HR-аналитика» по направлению: 38.03.03  
Управление персоналом профилю HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 10 из 23	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № ____
----------------------	---------------	------------------------	--------------

		воспользуемся данными о дате	
Внешние	Данные о зарплатных ожиданиях кандидатов	Люди в компании могут увольняться из-за несоответствующей рынку зарплаты. Исследуем рынок региона / города / района, основываясь на данных hh.ru, используя данные о предложениях конкурентов по каждой должности. Сравним предлагаемую нашей компанией зарплату с предлагаемой зарплатой на такую же должность у конкурентов.	<a href="https://hh.ru/">https://hh.ru/</a>

Рекомендации по выполнению задания

Подумайте, какие частые причины увольнений вам известны.

Обратите внимание: в графе таблицы «Как будут использоваться данные» нужно кратко описать потенциальную проблему, которую вы попытаетесь исследовать, а также указать, как с помощью используемых данных описанная проблема решается.

Задание №2

Цель задания

Научиться выбирать и использовать данные для расчета HR-метрик и принятия решений.

Что нужно сделать

Рассмотрите данные таблицы.

Опираясь на свои навыки и знания, проанализируйте таблицу и ответьте на вопросы 1-5.

К текстовым ответам приложите таблицы, подкрепляющие ваш вывод.

Обратите внимание, что для целей этого задания мы пренебрегаем точностью расчёта выработки каждого сотрудника отдельно. При необходимости можно запросить подсказки у куратора.

Вопросы:

В каком подразделении укомплектованность персонала на конец периода выше, чем средняя по компании? (Возможны несколько правильных вариантов)

- департамент продаж
- финансовый департамент
- отдел персонала
- во всех указанных подразделениях



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет (институт), филиал Институт экономики отраслей, бизнеса и  
администрирования

Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «HR-аналитика» по направлению: 38.03.03  
Управление персоналом профилю HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 11 из 23	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № ____
----------------------	---------------	------------------------	--------------

Расположите должности в порядке убывания укомплектованности на конец периода по ним:

руководитель  
ведущий специалист  
старший специалист  
специалист

В каком подразделении максимальная текучесть за период?

департамент продаж  
отдел закупок  
финансовый департамент  
отдел маркетинга  
отдел информационных технологий  
отдел персонала

Как Вы считаете, какие приоритеты стояли перед отделом подбора персонала в этой компании в отчётный период? Предложите свой вариант, подкрепите его данными. В каком подразделении, на ваш взгляд, самые большие сложности с подбором персонала по данным за текущий период и почему? Подтвердите свою гипотезу данными.

Каких данных вам не хватает для того, чтобы оценить в чем состоят сложности с подбором в подразделении из предыдущего вопроса? Напишите не менее трёх вариантов гипотез с требуемыми данными.

### Задание №3

Цель практической работы

Научиться:

рассчитывать основные метрики подбора и адаптации;  
анализировать основные метрики подбора и адаптации;  
формулировать гипотезы на основе анализа метрик подбора.

Что входит в практическую работу

Рассчитать и проанализировать метрики подбора.

Рассчитать основные метрики адаптации.

#### 1. Расчёт и анализ метрик подбора

Руководитель отдела подбора персонала попросил вас подготовить аналитику по найму по нескольким департаментам компании, а также оценить эффективность найма, сравнив полученные результаты и целевые



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет (институт), филиал Институт экономики отраслей, бизнеса и  
администрирования

Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «HR-аналитика» по направлению: 38.03.03  
Управление персоналом профилю HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 12 из 23

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_

значения.

После сравнения вам необходимо сформулировать основные гипотезы по процессу найма: на какие этапы стоит обратить внимание для повышения эффективности процесса подбора.

1. На основании имеющихся данных рассчитайте следующие метрики процесса подбора:

Time to Offer.

Time to Hire.

Offer Acceptance Rate.

Метрики рассчитываются отдельно для каждого департамента: ИТ, HR, Finance.

2. Проанализируйте метрики по каждому департаменту, опираясь на целевые значения:

Метрика

Целевое значение

Time to Offer HR & Finance 40 дней

Time to Hire HR & Finance 55 дней

Time to Offer ИТ 60 дней

Time to Hire ИТ 80 дней

Offer Acceptance Rate (для всех подразделений) 80%

3. Сформулируйте гипотезы по процессу найма: на какие этапы стоит обратить внимание для повышения эффективности процесса подбора.

4. Для решения задачи используйте шаблон (скопируйте через «Файл» — «Создать копию»).

## 2. Расчёт основных метрик адаптации

Руководитель поставил вам задачу подготовить аналитику по процессу адаптации по нескольким департаментам компании и определить, в каком наиболее сложная ситуация с точки зрения эффективности адаптации новых сотрудников.

1. На основании имеющихся данных рассчитайте следующие метрики процесса адаптации:

Текучесть новых сотрудников на испытательном сроке.

Текучесть новых сотрудников в первый год работы.

Метрики рассчитываются отдельно для каждого департамента: ИТ, HR, Finance, Sales, Marketing.



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет (институт), филиал Институт экономики отраслей, бизнеса и  
администрирования

Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «HR-аналитика» по направлению: 38.03.03  
Управление персоналом профилю HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 13 из 23

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_

2. Проанализируйте метрики по каждому департаменту, опираясь на целевые значения:

Метрика	Целевое значение
% текучести новых сотрудников на испытательном сроке	10%
% текучести новых сотрудников в первый год работы	20%

### **Типовые контрольные вопросы и задания для промежуточной аттестации**

1. Различные методы оценки эффективности деятельности служб управления персоналом: экспертная оценка, HR - бенчмаркинг, анализ человеческих ресурсов, аудит персонала, ключевые показатели эффективности службы управления персоналом.

2. Показатели степени удовлетворенности работников.

3. Показатели степени соответствия кадровых служб.

4. Косвенные показатели эффективности кадровых служб.

5. Показатели экономической эффективности деятельности кадровых служб.

6. Понятие о социально-демографической политике.

7. Учет постоянного и наличного населения определенной территории.

8. Абсолютные и относительные показатели естественного движения населения.

9. Абсолютные и относительные показатели механического движения населения

10. Экономико-статистический анализ занятости.

11. Методы оценки интеллектуального капитала.

12. Экономико-статистический анализ безработицы.

13. Экономические показатели жизненного уровня населения.

14. Методы оценки человеческого капитала.

15. Сущность и содержание интеллектуального капитала.

16. Сущность и содержание человеческого капитала.

17. Демографические показатели жизненного уровня населения.

18. Показатели материального обеспечения населения и домохозяйств.

19. Рабочее время и его использование.



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет (институт), филиал Институт экономики отраслей, бизнеса и  
администрирования

Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «HR-аналитика» по направлению: 38.03.03  
Управление персоналом профилю HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 14 из 23

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_

20. Содержание и анализ подсистемы планирования и маркетинга персонала.

21. Содержание и анализ подсистемы найма и учета персонала.

22. Оценка трудового потенциала организации.

23. Элементы трудового потенциала организации.

24. Содержание и анализ подсистемы трудовых отношений.

25. Содержание и анализ подсистемы развития персонала.

26. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества, организации, личности.

27. Управление производительностью труда. Показатели производительности труда.

28. Содержание и анализ подсистемы мотивации и стимулирования персонала.

29. Подсистемы трудовых показателей организации: персонал, рабочее время, качество труда, производительность труда, расходы на рабочую силу, социально-экономическая эффективность труда.

30. Показатели экономической оценки эффективности труда.

31. Организационные показатели эффективности труда.

32. Абсолютные и относительные показатели движения рабочей силы.

33. Управление затратами на персонал в организации.

34. Содержание основных подходов к управлению эффективностью труда: управление результатами труда, управление затратами труда, управление факторами труда, управление человеческим и интеллектуальным капиталом.

35. Структура затрат на персонал.

36. Планирование и бюджетирование затрат в управлении персоналом.

37. Управление затратами по социальным обязательствам и гарантиям.

38. Управление затратами на оплату труда. Зарплатоотдача, зарплатоемкость.

39. Организация и основные цели аудита персонала в организации.

40. Этапность проведения кадрового аудита в организации.

41. Формирование корпоративных задач проведения аудита в организации.

42. Уровни проведения кадрового аудита в организации.

43. Методы проведения аудита персонала.

44. Информационное обеспечение аудита персонала.

45. Основные показатели аудита персонала.



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет (институт), филиал Институт экономики отраслей, бизнеса и  
администрирования

Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «HR-аналитика» по направлению: 38.03.03  
Управление персоналом профилю HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 15 из 23

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_

#### **4. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ КУРСОВОЙ РАБОТЫ**

Выполнение курсовой работы представляет собой самостоятельное решение студентом (магистрантом) под руководством преподавателя частной задачи или проведение исследования по одному из вопросов, изучаемых в дисциплинах, относящихся к профессиональному циклу учебного плана по основным образовательным программам.

Курсовая работа имеет следующую структуру:

- титульный лист;
- содержание;
- введение;
- основной текст (главы (разделы), параграфы (подразделы));
- заключение;
- список литературы;
- приложения (при необходимости).

Титульный лист должен нести следующую информацию  
наименование министерства;  
полное наименование учебного заведения;  
наименование института;  
наименование  
работа (оформляется прописными буквами);  
наименование работы (оформляется прописными буквами, слово «тема» не кафедры, на

которой выполняется курсовая - пишется);  
вид работы (слова «курсовая работа по дисциплине: «\_\_\_\_\_» »  
оформляют прописными буквами, не подчёркивая, и располагают в  
середине строки без точки в конце);

фамилию, имя, отчество студента;  
название факультета и номер учебной группы;  
фамилию, имя, отчество, учёную степень, учёное звание научного  
руководителя;

сведения об исполнителе (курс, форма обучения, группа, Ф.И.О.);  
сведения о научном руководителе (учёная степень, учёное звание,  
И.О.Ф.);

дату сдачи и защиты, оценку с подписью научного руководителя;  
название города, в котором находится учебное заведение;  
год написания работы.

После титульного листа следует содержание (лист не нумеруется). В



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет (институт), филиал Институт экономики отраслей, бизнеса и  
администрирования

Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «HR-аналитика» по направлению: 38.03.03  
Управление персоналом профилю HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 16 из 23	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № ____
----------------------	---------------	------------------------	--------------

нем содержится название глав (разделов) и параграфов (подразделов) с указанием страниц. Оно печатается через 1,5 интервала.

Введение курсовой работы является её обязательным элементом. Оно должно содержать следующие элементы:

- объект исследования;
- цель и задачи курсовой работы;
- методология исследования;
- степень изученности темы;
- эмпирическая база (при необходимости);
- нормативная база исследования (при необходимости);
- структура курсовой работы.

Основной текст (главы, параграфы)

Основной текст разбивается на главы (разделы) – теоретическую и практическую. Они дробятся на параграфы (подразделы). В обязательном порядке каждый параграф (подраздел) и глава (раздел) должны заканчиваться выводами автора по рассмотренному вопросу (2-3 предложения). Важно показать связь теоретических положений с реальной жизнью и практической деятельностью.

Заключение должно содержать обобщение выводов по параграфам (подразделам). Не допускается цитирование или использование чужих умозаключений, студент может выражать только свои мнения и суждения по исследованной им теме. В заключении автор подводит итоги исследования в соответствии с определёнными во введении целями и задачами курсовой работы, делает теоретические обобщения, формулирует выводы и практические рекомендации. Для этого необходимо объединить выводы, сделанные в конце каждого пункта. Это можно сделать путём механического сбора данных выводов, объединив их при помощи смысловых связок. Текст курсовой работы должен быть написан научным языком.

## ТРЕБОВАНИЯ К ОФОРМЛЕНИЮ КУРСОВОЙ РАБОТЫ

### Общие требования

Текст курсовой работы печатается на листах белой бумаги формата А4 с одной стороны с оставлением предусмотренных размеров полей:

левого - 35мм, правого - 10мм, верхнего - 20мм, нижнего – 20мм.

Размер шрифта должен составлять 14 пунктов, полуторный межстрочный интервал, тип шрифта – Times New Roman, форматирование «по ширине», абзацный отступ – 1,25см.

### Разделы и подразделы



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет (институт), филиал Институт экономики отраслей, бизнеса и  
администрирования

Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «HR-аналитика» по направлению: 38.03.03  
Управление персоналом профилю HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 17 из 23

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_

Основная часть курсовой работы включает 3 раздела. В свою очередь каждый раздел содержит несколько подразделов.

Разделы и подразделы следует нумеровать арабскими цифрами и записывать с абзачного отступа. Номер подраздела состоит из номера раздела и порядкового номера подраздела, разделенных точкой. Каждый раздел необходимо начинать с новой страницы. Перенос слов в заголовках не допускается. В конце заголовков точка не ставится. Расстояние между заголовком и текстом должно быть не менее двойного интервала. Заголовки первого уровня (содержание, введение, названия разделов, заключение, список использованных источников) должны быть напечатаны прописными (заглавными) буквами, выравнивание – по центру. Заголовки подразделов пишутся с прописной буквы. Нумерация страниц Нумерация страниц должна быть сквозной, включая рисунки и таблицы, расположенные на отдельных листах, а также приложения. Первой страницей является титульный лист, второй – оглавление. Номер страницы на титульном листе не проставляется. Номер страницы указывают в центре нижней части листа без точки.

### **Иллюстрации**

Все иллюстративные материалы, помещаемые в курсовую работу (схемы, графики, диаграммы и т.д.) именуется рисунками. Рисунки следует располагать на странице таким образом, чтобы их можно было рассматривать без поворота. Если такое размещение невозможно, рисунки помещают так, чтобы их можно было рассматривать, повернув лист на 90° по часовой стрелке. Иллюстрации следует нумеровать арабскими цифрами в пределах раздела. Слово «Рисунок» и его наименование располагают под рисунком посередине строки; номер рисунка состоит из номера раздела и номера иллюстрации, разделенных точкой. На все рисунки должны быть обязательные ссылки в тексте.

### **Формулы**

Формулы записываются в отдельной строке. Формулы должны приводиться в общем виде с расшифровкой всех входящих в них буквенных обозначений. Значения следует давать с новой строки, начинаются со слова «где», двоеточие после которого не ставят, при этом после формулы ставят запятую. Формулы нумеруют арабскими цифрами в пределах раздела. Номер формулы указывается в крайнем правом положении в строке на уровне формулы в круглых скобках, например (2.3). При ссылках на формулу ее номер ставят в той же графической форме.

### **Таблицы**



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет (институт), филиал Институт экономики отраслей, бизнеса и  
администрирования

Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «HR-аналитика» по направлению: 38.03.03  
Управление персоналом профилю HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 18 из 23	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № ____
----------------------	---------------	------------------------	--------------

Все таблицы следует располагать по тексту сразу после их первого упоминания. Таблицы также имеют нумерацию в пределах раздела и нумеруются последовательно

арабскими цифрами. Допускается применять размер шрифта в таблице меньший, чем в тексте. На все таблицы должны быть ссылки в тексте работы. При ссылке следует писать «табл.» с указанием ее номера. В таблице заголовков располагается над ней в середине строки. Таблицу с большим числом строк допускается переносить на следующий лист, при этом словосочетание «Продолжение таблицы» допускается не указывать. В продолжении таблицы на новой странице должна быть та же «шапка», т.е. наименование граф должно быть повторено или заменено соответствующей нумерацией граф.

### **Ссылки и список использованных источников**

Ссылки на использованные источники следует указывать порядковым номером источника в списке использованных источников. Порядковый номер ссылки заключают в квадратные скобки. Список использованных источников оформляется в названий. алфавитном порядке фамилий авторов или допускается располагать литературные источники в порядке появления ссылки на них в тексте работы. Библиографические описания источников выполняют в соответствии с ГОСТ Р 7.0.5-2008. Однако в курсовых работах допускается несколько упрощенное библиографическое описание использованных источников.

### **Приложения**

В тексте работы на все приложения должны быть даны ссылки. Приложения располагают в порядке ссылок на них в тексте. Каждое приложение надо начинать с новой страницы с указанием наверху в крайнем правом положении слова «Приложение» и его номера. Приложения нумеруются арабскими цифрами.

### **Примерный перечень тем курсовой работы**

1. Кадровое планирование в организации.
2. Стратегическое планирование персонала.
3. Методы определения потребности в персонале.
4. Маркетинг персонала в современной организации.
5. Отбор кадров: условия эффективности.
6. Подготовка к собеседованию при трудоустройстве.
7. Обеспечение организации трудовыми ресурсами.
8. Современные технологии привлечения и подбора персонала.
9. Электронный рекрутинг



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет (институт), филиал Институт экономики отраслей, бизнеса и  
администрирования

Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «HR-аналитика» по направлению: 38.03.03  
Управление персоналом профилю HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 19 из 23	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № ____
----------------------	---------------	------------------------	--------------

10. Бюджетирование расходов на персонал.
11. Оценка эффективности инвестиций в персонал организации.
12. Традиционные и современные модели вознаграждения персонала
13. Аналитика человеческих ресурсов (HR-аналитика)
14. Влияние рынка труда на кадровую политику организации
15. Государственная политика управления занятостью и безработицей
16. Оптимизация корпоративных расходов на персонал
17. Управление расходами на персонал в условиях кризиса
18. Оптимизация организационных процессов на основе функционально-стоимостного подхода
19. Анализ и аудит кадрового потенциала организации
20. HR-аналитика и ее роль в системе управления эффективностью труда персонала

### **КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ КУРСОВОЙ РАБОТЫ (ПРОЕКТА)**

Курсовая работа может быть оценена на «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно». Оценка вносится в экзаменационную ведомость и зачётную книжку. Отрицательная оценка в зачётную книжку не вносится. Полные названия курсовых работ вносятся в приложение к диплому.

Оценка защиты курсовой работы является комплексной. При этом учитываются следующие критерии:

- культура письменного оформления курсовой работы или соблюдение всех
- требований к оформлению курсовой работы и сроков её исполнения;
  - актуальность и степень разработанности темы;
  - соответствие выполненной работы поставленным целям и задачам;
  - уровень овладения методикой исследования;
  - самостоятельность в анализе, обобщениях и выводах;
  - полнота охвата источников и литературы;
  - научная обоснованность и аргументированность основных положений, обобщений, выводов и рекомендаций;
  - творческий подход к исследованию;
  - прогнозирование путей решения поставленных проблем в целом и выстраивание перспектив дальнейшей работы над темой;
  - научный стиль изложения;



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет (институт), филиал Институт экономики отраслей, бизнеса и  
администрирования

Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «HR-аналитика» по направлению: 38.03.03  
Управление персоналом профилю HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 20 из 23

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_

логичность построения содержания;  
свободное владение материалом.

### **Бально-рейтинговая система оценки курсовой работы (проекта)**

Оценка результативности курсового проектирования осуществляется по показателям, отраженным в таблице 1.

#### **Таблица 1 - Критерии оценки курсовой работы**

##### ***Шкала оценивания:***

90–100 баллов — отлично,

76– 89 баллов — хорошо,

61–75 баллов — удовлетворительно,

60 менее — неудовлетворительно.

Не допускаются к защите работы:

выполненные на ксероксе;

выполненные с нарушением правил регистрации;

выполненные без использования и анализа специальной литературы, материалов практики;

выполненные не самостоятельно, путём списывания, без ссылок на автора и источник, или являющиеся конспектом учебника, учебного пособия или монографии;

не раскрывающие содержания темы и имеющие грубые ошибки;

имеющие большое число грамматических и стилистических ошибок, а также небрежно и неправильно оформленные.

если введение курсовой работы не отвечает требованиям, предъявляемым к его содержанию;

если в курсовой работе отсутствуют ссылки на использованную литературу и иные источники;

если в курсовой работе отсутствуют собственные мысли и выводы её автора;

если не использована дополнительная литература по теме, нормативные и иные источники.

Курсовые работы, не допущенные к защите, возвращаются для устранения недостатков. Студент, не выполнивший на положительную оценку курсовую работу, считается имеющими академическую задолженность и не допускается к сдаче экзаменов.

## **5. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

### **5.1. Порядок проведения промежуточной аттестации**

Для аттестации студентов по дисциплине «HR-аналитика»



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет (институт), филиал Институт экономики отраслей, бизнеса и  
администрирования

Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «HR-аналитика» по направлению: 38.03.03  
Управление персоналом профилю HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 21 из 23	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № ____
----------------------	---------------	------------------------	--------------

используется балльно-рейтинговая система оценки знаний. Рейтинг студента определяется как сумма баллов за работу в семестре (текущая аттестация) и баллов, полученных в результате экзамена (промежуточная аттестация). Усвоение изучаемой студентом учебной дисциплины в семестре оценивается максимум в 100 баллов.

#### I. Текущая аттестация (работа в семестре) – 60 баллов

1. Студенты выполняют все виды учебной работы (включая самостоятельную) и отчитываются об их выполнении в сроки, установленные преподавателем.

2. Преподаватель может начислять студенту дополнительные баллы за особые успехи в изучении дисциплины (доклады, активная работа у доски, участие в студенческих конференциях, дополнительные самостоятельные задания)

Ниже приведено максимальное количество баллов, которое может набрать студент по видам учебной деятельности в течение семестра.

Работа студента в семестре включает в себя несколько видов оценочных работ:

1. Тестирование (до 20 баллов);
2. Решение практических заданий (до 40 баллов);

#### Критерии оценивания по видам работ:

Тесты - проводятся два раза в течение семестра для оценки текущей успеваемости. Каждый тест содержит 10 вопросов по пройденному материалу. За каждый правильно отвеченный вопрос студент получает 1 балл. При неверном ответе на тестовый вопрос - 0 баллов.

Практические задачи - проводятся два раза в течение семестра для оценки текущей успеваемости. Каждая проверочная работа содержит по 4 задачи по пройденному материалу. За каждую правильно решенную задачу студент получает 5 баллов. При неверном решении задачи - 0 баллов.

### **5.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств.**

Экзамен проводится в письменном виде, предлагается билет из двух теоретических вопросов и двух практических заданий. За правильный ответ студенту начисляется 10 баллов.

Если в результате итоговой аттестации (экзамена) студент набрал



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет (институт), филиал Институт экономики отраслей, бизнеса и  
администрирования

Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «HR-аналитика» по направлению: 38.03.03  
Управление персоналом профилю HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 22 из 23	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № ____
----------------------	---------------	------------------------	--------------

менее 10 баллов, то результат усвоения дисциплины считается неудовлетворительным, несмотря на количество баллов, набранных по результатам работы в семестре.

Итоговая оценка по дисциплине в семестре складывается из общего количества баллов текущей и итоговой аттестации.

Критерии оценки ответа на теоретический вопрос:

1. Студент полно и аргументировано отвечает в письменной форме по содержанию темы, заданной теоретическим вопросом; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, привести необходимые примеры; излагает материал последовательно и правильно. 9-10 баллов.

2. Студент аргументировано отвечает в письменной форме по содержанию темы, заданной теоретическим вопросом; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, привести необходимые примеры; излагает материал последовательно и правильно, но допускает некоторые неточности. 6-8 баллов.

3. Студент обнаруживает знание и понимание основных положений определенной вопросом темы, но: излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести примеры; излагает материал непоследовательно и допускает ошибки. 3-5 баллов.

4. Студент обнаруживает незнание ответа на соответствующее задание, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. 0-2 балла.

### **5.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций**

Итоговая оценка по дисциплине в семестре складывается из общего количества баллов текущей и промежуточной аттестации. Оценка выставляется при наличии ненулевого результата по каждому виду активности и набору определенной суммы баллов:

Таблица :

№	Общая сумма баллов	Оценка
1	80 – 100	отлично
2	60 – 79	хорошо
3	40 – 59	удовлетворительно
4	39 и менее	неудовлетворительно



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет (институт), филиал Институт экономики отраслей, бизнеса и  
администрирования

Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «HR-аналитика» по направлению: 38.03.03  
Управление персоналом профилю HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 23 из 23

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_

Итоговая оценка по дисциплине в семестре складывается из общего количества баллов текущей и итоговой аттестации.

Уровень сформированности компетенций определяется следующим образом:

1. Высокий уровень сформированности компетенций соответствует оценке отлично:
  - предполагает формирование компетенций на высоком уровне, готовность к самостоятельной профессиональной деятельности: формируются навыки составления информационных обзоров, навыки систематизации данных, необходимых для решения задач
  - студент способен аргументировать собственную точку зрения по дискуссионным вопросам дисциплины, решать ситуационные задачи, критически оценивать информацию о состоянии и проблемах развития предмета дисциплины.
2. Средний уровень соответствует оценке хорошо:
  - предполагает формирование компетенций на более высоком уровне: формируется комплексное знание особенностей, умение сбора, анализа и обработки данных, необходимых для решения ситуаций в предметной области;
  - студент способен давать развернутые ответы на теоретические вопросы дисциплины на уровне не ниже оценки «удовлетворительно».
3. Базовый уровень соответствует оценке удовлетворительно:
  - предполагает формирование компетенций на начальном уровне: знание основных положений изучаемой дисциплины;
  - студент способен отвечать на вопросы в форме закрытого теста. Количество правильных ответов – не менее 50%.
4. Низкий уровень соответствует оценке неудовлетворительно.