

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 02.07.2026 12:14:22
Уникальный программный ключ:
04c19ed8bfb98f3b6cb77a486b9a8788b8322321



МИНОБРНАУКИ России Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования			
Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине HR-аналитика по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ».			
Версия документа - 1	стр. 1 из 42	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

**Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации
по дисциплине (модулю)**

Б1.В.04 HR-аналитика

(указать индекс и наименование дисциплины)

Направление подготовки (специальность)

38.03.03 Управление персоналом

(указать код и наименование в соответствии с ФГОС)

Направленность (профиль)

HR-менеджмент и управление командами

(указать при условии требования ФГОС)

Присваиваемая квалификация

Бакалавр

(указать в соответствии с ФГОС)

Форма обучения


очно-заочная

(выбрать очная, заочная)

Год набора


2026

Челябинск, 2026 г.

		МИНОБРНАУКИ России Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования	
Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине HR-аналитика по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ».			
Версия документа - 1	стр. 2 из 42	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
 - 4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств
 - 4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций.

	МИНОБРНАУКИ России Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования		
	Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине HR-аналитика по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ».		
Версия документа - 1	стр. 3 из 42	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

1. Паспорт фонда оценочных средств

Направление подготовки (специальности) 38.03.03 Управление персоналом
(указать код и наименование в соответствии с ФГОС)

Направленность (профиль) HR-менеджмент и управление командами
(указать наименование)

Дисциплина Б1.В.04 HR-аналитика
(указать индекс и наименование дисциплины)

Семестр(ы) изучения: 6 семестр
(указать № семестра(ов))

Форма (ы) промежуточной аттестации: экзамен, курсовая работа

2. Перечень формируемых компетенций

2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной

Изучение дисциплины Б1.В.04 HR-аналитика направлено на формирование следующих компетенций:

Код и наименование компетенции согласно ФГОС	Индикаторы достижения компетенций согласно ОПОП ВО	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	ПК 1.1. Обладает знанием основ работы с данными, пониманием HR-процессов и ключевых показателей эффективности; ПК 1.2. Демонстрирует знание количественных и качественных требований к ресурсам, необходимым для решения поставленных профессиональных задач, а также способность оценить рациональность их использования ПК 1.3. Владеет навыками проведения анализа и визуализации HR-данных для решения поставленных 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	ПК 5.1. знает теоретические и методологические основы рекрутмента, а также технологии диагностики и оценки персонала организации ПК 5.2. Использует методы организации рекрутмента, технологии диагностики и оценки персонала ПК 5.3. Владеет навыками применения технологий и методик рекрутмента для решения профессиональных задач.	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



МИНОБРНАУКИ России
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине
HR-аналитика по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом
направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами
ФГБОУ ВО «ЧелГУ».


Версия документа - 1

стр. 4 из 42

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

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	ПК-7.1. Знает нормативно правовые акты, регулирующие финансово-хозяйственную деятельность организации по оплате труда персонала; ПК-7.2 принимает участие в организации и управлении нормированием труда; ПК-7.3. выполняет необходимые для решения профессиональных задач расчеты, обосновывает их и представляет результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами	Знать: знает основные HR-метрики и инструменты, позволяющие решать задачи HR-аналитики знает 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: умеет 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 умеет рассчитывать основные HR-метрики и использовать инструменты, позволяющие решать задачи HR-аналитики Владеть: владеет навыками обработки и анализа данных в MS Excel и минимум одним специализированном пакете прикладных программ на уровне, позволяющем решать задачи HR-аналитики владеет основными HR-метриками и инструментами, позволяющими решать задачи HR-аналитики

 <p>МИНОБРНАУКИ России Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования</p>			
<p>Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине HR-аналитика по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ».</p>			
Версия документа - 1	стр. 5 из 42	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

3. Содержание оценочных средств по дисциплине

3.1 Виды оценочных средств

Код, наименование компетенции согласно ФГОС	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине	Контролируемые темы/разделы (номер и название раздела из РПД п.2.2)	Се м е с т р	Номер задания	Наименование оценочного средства
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	Раздел 1. Понятие "Аналитика" и его применение в HR (Что такое HR-аналитика. Компетенции HR-аналитика) Раздел 2. Этапы развития HR-аналитики в компании (Эволюция и жизненный цикл HR-функции в компании. Этапы развития функции HR-аналитики. Задачи, которые решает HR-аналитика на разных этапах развития) Раздел 3. Работа с HR-данными (Процессы HR-аналитики. Метрики HR-процессов. Работа с HR- данными: анализ и обработка. Работа с персональными данными) Раздел 4. HR-метрики (Общие HR-метрики. Выбор HR-метрик. Целевые значения HR- метрик. HR-метрики процессов подбора	6	3.2.2.1 – 1-20 (B1,B2) 3.2.2.2 – 1-22 3.2.2.3	Задания закрытого типа с 1 правильным вариантом ответа для текущей аттестации,
	Уметь: анализировать внутреннюю и внешнюю среду для решения профессиональных задач посредством HR-аналитики		6	3.2.2.1 – 1-20 (B1,B2) 3.2.2.2 – 1-22 3.2.2.3	
	Владеть: навыками обработки и анализа внутренней и внешней среды для решения профессиональных задач посредством HR- аналитики		6	3.2.2.1 – 1-20 (B1,B2) 3.2.2.2 – 1-22 3.2.2.3	
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	жизненный цикл HR-функции в компании. Этапы развития функции HR-аналитики. Задачи, которые решает HR-аналитика на разных этапах развития) Раздел 3. Работа с HR-данными (Процессы HR-аналитики. Метрики HR-процессов. Работа с HR- данными: анализ и обработка. Работа с персональными данными) Раздел 4. HR-метрики (Общие HR-метрики. Выбор HR-метрик. Целевые значения HR- метрик. HR-метрики процессов подбора	6	3.2.2.1 – 1-20 (B1,B2) 3.2.2.2 – 1-22 3.2.2.3	с 1 или 2 правильным вариантом ответа для промежуточной аттестации
	Уметь: разрабатывать современные методы для повышения эффективности управления процессами рекрутмента, развития, мотивации и организации труда персонала		6	3.2.2.1 – 1-20 (B1,B2) 3.2.2.2 – 1-22 3.2.2.3	
	Владеть: способен применять современные методы для повышения эффективности управления процессами рекрутмента, развития, мотивации и организации труда персонала		6	3.2.2.1 – 1-20 (B1,B2) 3.2.2.2 – 1-22 3.2.2.3	
ПК-7 Способен выполнять необходимые для решения профессиональных задач расчеты, обосновывать их и представлять	Знать: знает основные HR-метрики и инструменты, позволяющие решать задачи HR-аналитики знает функции MS Excel по анализу данных на уровне, позволяющем решать задачи HR-аналитики, а также основы работы минимум с одним		6	3.2.2.1 – 1-20 (B1,B2) 3.2.2.2 – 1-22 3.2.2.3	Задания закрытого типа на установление соответствия



МИНОБРНАУКИ России
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине
HR-аналитика по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом
направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами
ФГБОУ ВО «ЧелГУ».


Версия документа - 1

стр. 6 из 42

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами	специализированным пакетом прикладных программ	и адаптации персонала. HR-метрики процессов оценки, обучения и развития персонала. HR-метрики процессов управления компенсациями и льготами, материальной и нематериальной мотивации персонала) Раздел 5. Инструменты HR-аналитики (Инструменты Excel для преобразования данных. Метод статистики в HR-аналитике. Визуализация данных) Раздел 6. HR-отчетность (Формы и виды отчетов. Периодичность отчетности)	6	3.2.2.1 – 1-20 (B1,B2) 3.2.2.2 – 1-22 3.2.2.3	Задания открытого типа, где нужно вставить пропущенное слово
	Уметь: умеет 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 умеет рассчитывать основные HR-метрики и использовать инструменты, позволяющие решать задачи HR-аналитики				
	Владеть: владеет навыками обработки и анализа данных в MS Excel и минимум одном специализированном пакете прикладных программ на уровне, позволяющем решать задачи HR-аналитики владеет основными HR-метриками и инструментами, позволяющими решать задачи HR-аналитики		6	3.2.2.1 – 1-20 (B1,B2) 3.2.2.2 – 1-22 3.2.2.3	Курсовая работа

	МИНОБРНАУКИ России Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования		
	Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине HR-аналитика по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ».		
Версия документа - 1	стр. 7 из 42	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

3.2 Содержание оценочных средств

3.2.1 Текущая аттестация

3.2.1.1 Тестовые вопросы для текущей аттестации

1. Что понимается под HR-аналитикой в современном управлении персоналом?

- А) Процесс ведения кадрового делопроизводства в электронном виде
- Б) Систематический сбор, обработка и анализ данных о персонале для принятия обоснованных управленческих решений
- В) Проведение аттестации сотрудников один раз в год
- Г) Расчёт заработной платы с использованием программного обеспечения

2. Какая из перечисленных компетенций НЕ является ключевой для HR-аналитика?

- А) Владение методами статистического анализа данных
- Б) Умение визуализировать данные и строить дашборды
- В) Знание бухгалтерских проводок
- Г) Понимание бизнес-процессов компании и HR-метрик

3. Чем HR-аналитика принципиально отличается от традиционной кадровой отчётности?

- А) Использованием бумажных носителей
- Б) Переходом от описательной статистики к прогнозированию и рекомендациям
- В) Обязательным применением 1С:ЗУП
- Г) Отсутствием работы с персональными данными

4. Какая из задач решается с помощью HR-аналитики?


- А) Оформление приказа о приёме на работу
- Б) Выявление факторов, влияющих на текучесть персонала
- В) Заполнение табеля учёта рабочего времени
- Г) Выдача справок сотрудникам

5. Что является конечной целью внедрения HR-аналитики в компании?

- А) Увеличение количества отчётов
- Б) Повышение эффективности управления персоналом и достижение бизнес-целей
- В) Замена всех HR-специалистов программами
- Г) Сокращение штата бухгалтерии

6. Какой уровень зрелости HR-аналитики описывает ситуацию, когда компания только собирает базовые данные и формирует стандартные отчёты (например, среднесписочная численность)?

- А) Предиктивный
- Б) Описательный (дескриптивный)
- В) Прескриптивный
- Г) Когнитивный

	МИНОБРНАУКИ России Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования		
	Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине HR-аналитика по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ».		
Версия документа - 1	стр. 8 из 42	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

7. Какой тип вопросов решает HR-аналитика на предиктивном (прогнозном) уровне?

- А) «Сколько сотрудников уволилось в прошлом месяце?»
- Б) «Почему уволились сотрудники?»
- В) «Какие сотрудники с наибольшей вероятностью уволятся в ближайшие полгода?»
- Г) «Как оформить увольнение по ТК РФ?»

8. С какого этапа, как правило, начинается развитие функции HR-аналитики в компании?

- А) Внедрение искусственного интеллекта
- Б) Автоматизация кадрового учёта и формирование баз данных
- В) Проведение опросов вовлечённости
- Г) Построение предиктивных моделей

9. Какая задача характерна для этапа «продвинутой аналитики» в развитии HR-функции?

- А) Расчёт количества дней отпуска
- Б) Ведение штатного расписания
- В) Построение модели компетенций на основе корреляции с результативностью
- Г) Подготовка приказов о приёме

10. Что является ключевым признаком перехода компании на прескриптивный уровень HR-аналитики?


- А) Наличие электронных трудовых книжек
- Б) Автоматизированные рекомендации по действиям на основе прогнозов (например, кому предложить обучение или повышение)
- В) Ежемесячный отчёт о текучести
- Г) Использование Excel для учёта отпусков

11. Какой из перечисленных процессов относится к работе с HR-данными?

- А) Проведение корпоративного мероприятия
- Б) Сбор, очистка, анализ и интерпретация данных о персонале
- В) Выдача пропусков сотрудникам
- Г) Заказ канцелярских товаров

12. Что означает термин «очистка данных» (Data Cleaning) в HR-аналитике?

- А) Удаление всех данных о сотрудниках раз в год
- Б) Выявление и исправление ошибок, дубликатов, пропусков и несоответствий в наборах данных
- В) Шифрование персональных данных
- Г) Физическое уничтожение бумажных носителей

	МИНОБРНАУКИ России Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования		
	Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине HR-аналитика по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ».		
Версия документа - 1	стр. 9 из 42	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

13. Что из перечисленного относится к внутренним источникам HR-данных?

- А) Данные Росстата о безработице
- Б) Обзоры заработных плат hh.ru
- В) Данные кадрового учёта компании (1С, SAP, HRM)
- Г) Отраслевые отчёты консалтинговых агентств

14. Какой федеральный закон регулирует работу с персональными данными сотрудников и кандидатов в России?

- А) Трудовой кодекс РФ (глава 14)
- Б) Федеральный закон № 152-ФЗ «О персональных данных»
- В) Гражданский кодекс РФ
- Г) Федеральный закон № 402-ФЗ «О бухгалтерском учёте»

15. Что является обязательным условием для сбора и обработки персональных данных кандидата?

- А) Устное разрешение руководителя отдела
- Б) Письменное согласие субъекта персональных данных
- В) Публикация вакансии на сайте компании
- Г) Наличие трудового договора

16. Что показывает метрика «Текущая текучесть персонала» (Turnover Rate)?

- А) Долю сотрудников, прошедших обучение
- Б) Интенсивность сменяемости кадров в организации за определённый период
- В) Средний стаж работы в компании
- Г) Процент выполненных KPI

17. Как рассчитывается показатель «Время закрытия вакансии» (Time-to-Fill)?


- А) Количество собеседований / Количество нанятых
- Б) Количество дней с момента подачи заявки на подбор до выхода кандидата на работу
- В) Количество откликов / Количество вакансий
- Г) Затраты на рекламу / Количество откликов

18. Какая метрика используется для оценки эффективности программ обучения?

- А) Cost Per Hire (CPH)
- Б) Окупаемость инвестиций в обучение (ROI обучения)
- В) Net Promoter Score (NPS) клиентов
- Г) EBITDA

19. Что измеряет показатель eNPS (Employee Net Promoter Score)?

- А) Уровень производительности труда
- Б) Готовность сотрудников рекомендовать компанию как место работы
- В) Стоимость привлечения одного кандидата
- Г) Процент выполнения плана продаж

	МИНОБРНАУКИ России Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования		
	Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине HR-аналитика по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ».		
Версия документа - 1	стр. 10 из 42	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

20. Какая метрика относится к процессам управления компенсациями и льготами?

- А) Воронка подбора
- Б) Коэффициент внутренних назначений
- В) Соотношение постоянной и переменной части оплаты труда (Pay Mix)
- Г) Процент прошедших испытательный срок

21. Что показывает метрика «Стоимость найма» (Cost Per Hire)?

- А) Среднюю заработную плату по компании
- Б) Совокупные затраты на привлечение и наём одного сотрудника
- В) Бюджет на корпоративные мероприятия
- Г) Годовой оборот компании

22. Какой показатель характеризует качество адаптации новых сотрудников?

- А) Процент сотрудников, успешно прошедших испытательный срок
- Б) Общее количество сотрудников в компании
- В) Выручка на одного сотрудника
- Г) Возрастная структура персонала

23. Какой инструмент Excel наиболее подходит для агрегации и анализа больших массивов HR-данных по заданным критериям?

- А) Функция «Заменить»
- Б) Сводные таблицы (Pivot Tables)
- В) Инструмент «Проверка орфографии»
- Г) Функция «Печать»

24. Какой метод статистического анализа используется для выявления связи между двумя переменными (например, между стажем работы и уровнем заработной платы)?


- А) SWOT-анализ
- Б) Корреляционный анализ
- В) PEST-анализ
- Г) Диаграмма Ганта

25. Какой тип визуализации наиболее уместен для представления структуры персонала по возрастным группам?

- А) Линейный график динамики
- Б) Круговая диаграмма (Pie Chart)
- В) Точечная диаграмма
- Г) Каскадная диаграмма

26. Что из перечисленного относится к инструментам бизнес-аналитики (BI), применяемым в HR?

- А) Microsoft Word
- Б) Power BI или Tableau
- В) Adobe Photoshop
- Г) AutoCAD

 <p>МИНОБРНАУКИ России Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования</p>			
<p>Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине HR-аналитика по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ».</p>			
Версия документа - 1	стр. 11 из 42	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

27. Какой инструмент Excel позволяет быстро отфильтровать сотрудников, удовлетворяющих нескольким условиям одновременно (например, стаж > 3 года И оценка > 4)?

- А) Автосумма
- Б) Расширенный фильтр (Advanced Filter)
- В) Объединение ячеек
- Г) Мастер диаграмм

28. Какова основная цель формирования HR-отчётности?

- А) Заполнение свободного времени HR-специалиста
- Б) Предоставление заинтересованным сторонам информации для контроля и принятия решений
- В) Увеличение документооборота в компании
- Г) Демонстрация работы отдела перед проверкой

29. Какой вид отчёта содержит информацию о плановых и фактических затратах на персонал с анализом отклонений?

- А) Отчёт о движении персонала
- Б) Отчёт по текучести кадров
- В) Бюджетный отчёт (план-факторный анализ ФОТ)
- Г) Отчёт о количестве проведённых собеседований

30. С какой периодичностью, как правило, формируются операционные HR-отчёты (например, мониторинг сроков закрытия вакансий)?

- А) Раз в пять лет
- Б) Ежемесячно или еженедельно
- В) Только при увольнении директора по персоналу
- Г) Исключительно по запросу суда

Ключи и критерии к оцениванию заданий 3.2.1.1

№ вопроса	Правильный ответ (буква)
1	Б
2	В
3	Б
4	Б
5	Б
6	Б
7	В
8	Б
9	В
10	Б
11	Б
12	Б
13	В
14	Б
15	Б



МИНОБРНАУКИ России
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине
HR-аналитика по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом
направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами
ФГБОУ ВО «ЧелГУ».

Версия документа - 1

стр. 12 из 42

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

16	Б
17	Б
18	Б
19	Б
20	В
21	Б
22	А
23	Б
24	Б
25	Б
26	Б
27	Б
28	Б
29	В
30	Б

3.2.1.2

Кейсы и практические задания с примерами ответов

Кейс 1. «Диагностика текучести»

Описание ситуации:

Вы — HR-аналитик в производственной компании «СтальПро» (численность 800 человек). Генеральный директор обеспокоен: за последний год общая текучесть персонала выросла с 12% до 24%. Отдел персонала представляет стандартный отчёт: «уволилось 192 человека, принято 200». Директор требует разобраться в причинах и предложить меры. Известно, что основной отток идёт среди рабочих цеха (стаж до 1 года) и менеджеров среднего звена (стаж 3-5 лет). Данные exit-интервью не собирались.

Задание:

1. Какие метрики, помимо общей текучести, необходимо рассчитать для глубокой диагностики?
2. Какие качественные данные необходимо начать собирать для выявления корневых причин?
3. Предложите структуру дашборда по текучести и перечень мероприятий на основе гипотез.

Примерное решение:

1. Метрики для глубокой диагностики

Текучесть по категориям персонала: отдельно по рабочим, специалистам, менеджерам.

Текучесть по стажу работы: в первый год работы (критичный период), 1-3 года, 3-5 лет.

Текучесть по подразделениям: выявление «горячих точек» среди цехов и отделов.

Коэффициент текучести на испытательном сроке: отдельный показатель по новичкам.


Добровольная vs вынужденная текучесть: доля увольнений по инициативе сотрудника.

Потери ключевых сотрудников (Key Employee Turnover): отдельно по менеджерам среднего звена, уход которых наиболее болезнен.

2. Качественные данные для сбора (ПК-1):

Exit-интервью: структурированная анкета с вопросами о причинах ухода,

удовлетворённости условиями труда, руководством, оплатой, возможностями роста.

	МИНОБРНАУКИ России Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования		
	Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине HR-аналитика по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ».		
Версия документа - 1	стр. 13 из 42	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

Анализ рынка труда: сравнение зарплатных предложений компании с рынком (данные hh.ru, Superjob) для рабочих специальностей и менеджеров.

Опросы вовлечённости (eNPS) и удовлетворённости: для понимания настроений остающихся сотрудников.

3. Структура дашборда и мероприятия:

Дашборд: 4 ключевых блока — (1) Динамика общей текучести по месяцам; (2) Тепловая карта текучести по подразделениям; (3) Разбивка уволенных по стажу и причинам (круговая диаграмма); (4) Сравнение зарплат компании с рынком по ключевым позициям.

Гипотезы и мероприятия:

Гипотеза 1 (Рабочие, стаж до 1 года): Низкая зарплата / плохие условия. →

Мероприятие: Пересмотр окладов до медианы рынка, запуск программы наставничества.

Гипотеза 2 (Менеджеры, стаж 3-5 лет): Отсутствие карьерного роста. → Мероприятие: Разработка индивидуальных карьерных треков, формирование кадрового резерва.

Кейс 2. «Оценка эффективности обучения»

Описание ситуации:

В IT-компании «Кодер» провели годовую программу обучения для 50 разработчиков (бюджет — 3 млн руб.). Программа длилась 3 месяца. Руководство хочет понять, окупилась ли вложения. До обучения средняя производительность команды (оцениваемая в Story Points за спринт) составляла 400 SP. Через полгода после обучения средняя производительность выросла до 480 SP. Средняя стоимость 1 SP для бизнеса оценивается в 15 000 руб. Текучая часть среди обученных за год после программы — 10% (5 человек), стоимость найма одного разработчика — 300 000 руб.

Задание:

1. Рассчитайте дополнительный доход компании от роста производительности за 6 месяцев после обучения
2. Рассчитайте затраты на замещение уволившихся обученных сотрудников
3. Рассчитайте ROI программы обучения с учётом роста производительности и затрат на текучесть. Сделайте вывод об эффективности

Примерное решение:

1. Дополнительный доход от роста производительности

Рост производительности в месяц = $(480 - 400) \times 15\ 000$ руб. = $80 \times 15\ 000 = 1\ 200\ 000$ руб.

Дополнительный доход за 6 месяцев = $1\ 200\ 000 \times 6 = 7\ 200\ 000$ руб.

2. Затраты на замещение уволившихся

Уволилось 5 человек.

Стоимость найма одного = 300 000 руб.

Общие затраты на замещение = $5 \times 300\ 000 = 1\ 500\ 000$ руб.


3. Расчёт ROI программы

Чистый эффект = Дополнительный доход – Затраты на программу – Затраты на замещение.

Чистый эффект = $7\ 200\ 000 - 3\ 000\ 000 - 1\ 500\ 000 = 2\ 700\ 000$ руб.

ROI = (Чистый эффект / Затраты на программу) $\times 100\%$.

ROI = $(2\ 700\ 000 / 3\ 000\ 000) \times 100\% = 90\%$.

	МИНОБРНАУКИ России Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования		
	Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине HR-аналитика по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ».		
Версия документа - 1	стр. 14 из 42	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

Вывод: Программа окупилась. Каждый вложенный рубль принёс 90 копеек прибыли. Однако высокая текучесть среди обученных (10%) «съела» часть эффекта. Рекомендуется перед обучением заключать соглашение об удержании (с обязательным сроком отработки).

Кейс 3. «Автоматизация отчётности»

Описание ситуации:

Вы — единственный HR-специалист в компании «ТоргСервис» (200 человек). Генеральный директор каждый понедельник требует от вас отчёт о вакансиях, текучести и ФОТ за неделю. Вы тратите на сбор данных из разных Excel-файлов и формирование отчёта полный рабочий день пятницы. Данные часто содержат ошибки из-за ручного ввода. Компания использует 1С:ЗУП для кадрового учёта, но отчёты оттуда не настроены. Бюджет на IT-решения ограничен.

Задание:

1. Определите текущий уровень зрелости HR-аналитики в компании
2. Предложите пошаговый план автоматизации отчётности с использованием доступных инструментов (1С + Excel)
3. Опишите структуру и визуализацию еженедельного дашборда для директора

4. Примерное решение:

1. Уровень зрелости

Текущий уровень — **описательный (дескриптивный)**, с элементами «ручного хаоса». Данные есть, но их сбор и консолидация не автоматизированы, занимают критически много времени, качество данных страдает.

2. План автоматизации

Шаг 1. Настроить в 1С:ЗУП автоматическую выгрузку трёх стандартных отчётов в Excel: «Движение персонала», «Штатная расстановка с окладами», «Свод по отпускам/больничным».

Шаг 2. Создать мастер-файл Excel, который ссылками (Power Query) подтягивает данные из выгрузок 1С. Это исключит ручной ввод цифр.

Шаг 3. На отдельном листе Excel создать шаблон дашборда со сводными таблицами и диаграммами, которые обновляются автоматически при обновлении связей.

Результат: В пятницу вы нажимаете «Обновить всё» и через 2 минуты получаете готовый отчёт.

3. Структура дашборда

Лист 1. «Кадровый срез»: Численность фактическая vs штатная, количество вакансий (индикатор), диаграмма «Принято / Уволено» за неделю.

Лист 2. «Текучесть»: Динамика текучести за последние 8 недель (линейный график), текучесть по отделам (гистограмма).

Лист 3. «ФОТ»: План-факторный анализ ФОТ за прошедшую неделю нарастающим итогом (каскадная диаграмма отклонений).



Кейс 4. «Загадка вовлечённости»

Описание ситуации:

В сети кофеен «Арома» (20 точек) провели опрос eNPS. Результат по сети — +15 (средний). Однако разброс по точкам огромный: от –20 до +60. При этом выручка, текучесть и стаж управляющего в разных точках также сильно различаются. Директор по персоналу просит выяснить, какие факторы наиболее сильно связаны с высоким eNPS.

Данные для анализа (пример):

Точка	eNPS	Текучесть за год, %	Стаж управляющего, лет	Средняя выручка в месяц, млн руб.
А	+60	10	5	4,5
Б	+40	15	3	4,0
В	–20	45	0,5	2,0
Г	+10	30	2	3,5
Д	–10	35	1	3,0

Задание:

1. Какие парные взаимосвязи вы бы проверили в первую очередь? Сформулируйте гипотезы
2. На основе приведённых данных качественно опишите наблюдаемую закономерность
3. Какие решения можно предложить на основе этого анализа?


Примерное решение:

1. Гипотезы и взаимосвязи для проверки

- Гипотеза 1: Существует отрицательная корреляция между eNPS и текучестью персонала (чем выше eNPS, тем ниже текучесть).
- Гипотеза 2: Существует положительная корреляция между стажем управляющего и eNPS (опытный управляющий создаёт лучший климат).
- Гипотеза 3: Существует положительная корреляция между eNPS и выручкой (довольные сотрудники обеспечивают лучший сервис и продажи).

2. Анализ закономерностей

- **eNPS и Текучесть:** Точка В (–20 eNPS, 45% текучесть) против точки А (+60 eNPS, 10% текучесть). Прослеживается чёткая обратная связь.
- **eNPS и Стаж управляющего:** Точки с наивысшим eNPS (А и Б) имеют управляющих со стажем 5 и 3 года. Точка с наихудшим eNPS (В) — стаж 0,5 года. Прямая связь.
- **eNPS и Выручка:** Точка А (eNPS +60) имеет выручку 4,5 млн руб., точка В (–20) — 2,0 млн руб. Связь прослеживается.

	МИНОБРНАУКИ России Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования		
	Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине HR-аналитика по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ».		
Версия документа - 1	стр. 16 из 42	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

3. Рекомендации

- **Фокус на удержание управляющих:** Ввести программу долгосрочной мотивации для управляющих (бонус за стаж, участие в прибыли точки).
- **Обучение и наставничество:** Организовать стажировки для новых управляющих в точках-лидерах (А и Б).
- **Мониторинг «красных зон»:** В точках с eNPS ниже 0 и текучестью выше 40% проводить немедленный аудит условий труда и стиля управления.

Практическое задание 1. «Расчёт HR-метрик подбора»

Задание:

В компании за квартал были следующие показатели по подбору персонала. Рассчитайте недостающие метрики и ответьте на вопросы.

Исходные данные:

- Открыто вакансий: 20
- Получено откликов (резюме): 400
- Проведено первичных интервью (телефонных): 120
- Проведено финальных собеседований: 40
- Выставлено офферов: 25
- Принято офферов (вышло на работу): 18
- Общие затраты на рекрутмент за квартал: 450 000 руб.
- Среднее время от заявки до выхода: 35 дней

Вопросы:

1. Рассчитайте конверсию каждого этапа воронки подбора.
2. Рассчитайте стоимость найма одного сотрудника (Cost Per Hire).
3. Рассчитайте показатель принятия офферов (Offer Acceptance Rate).

Примерное решение:

1. Конверсия этапов воронки (воронка строится от общего числа откликов или от числа открытых вакансий; здесь — от откликов):


- Отклик → Первичное интервью: $120 / 400 \times 100\% = 30\%$.
- Первичное интервью → Финальное собеседование: $40 / 120 \times 100\% = 33,3\%$.
- Финальное собеседование → Оффер: $25 / 40 \times 100\% = 62,5\%$.
- Оффер → Выход: $18 / 25 \times 100\% = 72\%$.
- *Общая конверсия воронки (Отклик → Выход):* $18 / 400 \times 100\% = 4,5\%$.

2. Стоимость найма (Cost Per Hire):

- $CPH = \text{Общие затраты} / \text{Количество нанятых}$.
- $CPH = 450\,000 / 18 = 25\,000 \text{ руб.}$ на одного сотрудника.

3. Показатель принятия офферов (Offer Acceptance Rate):

- $OAR = \text{Принято офферов} / \text{Выставлено офферов} \times 100\%$.
- $OAR = 18 / 25 \times 100\% = 72\%$.

	МИНОБРНАУКИ России Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования		
	Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине HR-аналитика по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ».		
Версия документа - 1	стр. 17 из 42	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

Практическое задание 2. «Выбор визуализации»

Задание:

У вас есть три набора данных. Для каждого набора выберите оптимальный тип диаграммы и кратко обоснуйте свой выбор.

Данные:

1. **Динамика численности персонала компании по месяцам за последние 2 года.**
2. **Распределение сотрудников отдела продаж по выполнению квартального плана (в %): 0-50%, 51-80%, 81-100%, 101-120%, >120%.**
3. **Сравнение фактического ФОТ и планового ФОТ по кварталам текущего года, а также вклад различных видов выплат (оклад, премия, надбавки) в отклонение.**

Примерное решение:

1. **Динамика численности:**
 - **Тип:** Линейный график (Line Chart).
 - **Обоснование:** Линейный график лучше всего показывает изменение непрерывной переменной во времени, позволяя увидеть тренды (рост, падение, сезонность) за длительный период.
2. **Распределение по выполнению плана:**
 - **Тип:** Гистограмма (Bar Chart) или Столбчатая диаграмма.
 - **Обоснование:** Позволяет сравнить частоту попадания сотрудников в различные интервалы (категории). Наглядно видно, какая категория самая многочисленная, а какая — самая малочисленная.
3. **План-факторный анализ ФОТ:**
 - **Тип:** Каскадная диаграмма (Waterfall Chart).
 - **Обоснование:** Каскадная диаграмма идеально показывает, как из начального значения (план) путём последовательного прибавления/вычитания вкладов факторов (оклад, премия, надбавки) получается конечное значение (факт). Она наглядно демонстрирует структуру отклонений.


Практическое задание 3. «Интерпретация корреляции»

Задание:

HR-аналитик рассчитал коэффициенты корреляции Пирсона между различными HR-показателями для выборки из 500 сотрудников. Интерпретируйте результаты. Какая связь самая сильная? Есть ли ложная корреляция с точки зрения логики?

Результаты расчётов:

- Стаж работы в компании и Количество пройденных курсов обучения: $r = +0,72$.
- Удовлетворённость зарплатой (по опросу) и Текучесть (уволился / нет): $r = -0,55$.
- Размер обуви сотрудника и Уровень владения Excel: $r = +0,01$.
- Количество больничных дней и Уровень вовлечённости: $r = -0,31$.

	МИНОБРНАУКИ России Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования		
	Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине HR-аналитика по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ».		
Версия документа - 1	стр. 18 из 42	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

Примерное решение:

Пара переменных	r	Интерпретация
Стаж — Количество курсов обучения	+0,72	Сильная положительная связь. Чем дольше сотрудник работает, тем больше курсов он, как правило, прошёл. Логично: накопленный стаж даёт больше времени и возможностей для обучения.
Удовлетворённость зарплатой — Текучесть	-0,55	Средняя отрицательная связь. Чем ниже удовлетворённость зарплатой, тем выше вероятность увольнения. Логичная, причинно-следственная связь.
Размер обуви — Уровень владения Excel	+0,01	Связь отсутствует. Коэффициент близок к нулю. Это пример ложной корреляции с точки зрения логики — между этими переменными нет и не может быть причинной связи.
Количество больничных — Уровень вовлечённости	-0,31	Слабая отрицательная связь. Сотрудники с низкой вовлечённостью склонны чаще брать больничные (или наоборот). Связь есть, но она не очень сильная; на количество больничных влияют и другие факторы.

Вывод: Самая сильная и логичная связь — между стажем и обучением ($r = +0,72$). Самая явная ложная корреляция — размер обуви и знание Excel.

Практическое задание 4. «Разработка карты метрик»

Задание:


Для компании, которая хочет перейти с описательного уровня HR-аналитики на уровень диагностики и прогнозирования в процессе управления талантами, разработайте карту из 6 ключевых HR-метрик.

Для каждой метрики укажите:


1. Название и формулу расчёта
2. На какой вопрос она отвечает (диагностическая ценность)
3. Пример целевого ориентира (бенчмарк)

Примерное решение:

№	Метрика (и формула)	Диагностический вопрос	Целевой ориентир
1	Текучесть ключевых сотрудников (Key Employee Turnover) = (Уволившиеся сотрудники категории HiPo / Среднесписочная численность HiPo) × 100%	Теряем ли мы самых ценных и эффективных сотрудников?	< 5% в год

 <p>МИНОБРНАУКИ России Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования</p>			
<p>Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине HR-аналитика по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ».</p>			
Версия документа - 1	стр. 19 из 42	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

№	Метрика (и формула)	Диагностический вопрос	Целевой ориентир
2	<p>Процент внутренних назначений (Internal Hire Rate) = (Количество позиций, закрытых внутренними кандидатами / Общее количество закрытых вакансий) × 100%</p>	Работает ли наш кадровый резерв? Есть ли у сотрудников возможности для роста?	> 30%
3	<p>Индекс качества найма (Quality of Hire, упрощённо) = (Число новичков с оценкой «Выше ожиданий» по итогам 1-го года / Общее число новичков) × 100%</p>	Насколько хорошо мы отбираем кандидатов? Соответствуют ли они нашим требованиям в долгосрочной перспективе?	> 75%
4	<p>Коэффициент готовности резерва (Ready Now Rate) = (Число преемников, готовых занять позицию сейчас / Общее число позиций под резерв) × 100%</p>	Насколько мы защищены от внезапного ухода руководителей?	Не менее 1 кандидата на ключевую позицию (100%)
5	<p>Вовлечённость (eNPS) = % Промоутеров – % Критиков</p>	Насколько сотрудники лояльны и мотивированы?	> +20 (отраслевой бенчмарк)
6	<p>ROI обучения = (Дополнительный доход от обучения – Затраты на обучение) / Затраты на обучение × 100%</p>	Окупаются ли наши вложения в развитие персонала?	> 50%

	МИНОБРНАУКИ России Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования		
	Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине HR-аналитика по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ».		
Версия документа - 1	стр. 20 из 42	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

3.2.2 Промежуточная аттестация

3.2.2.1 Итоговый тест

ВАРИАНТ 1

1. Какие два утверждения наиболее точно характеризуют понятие «HR-аналитика»? (2 правильных ответа)

- А) Это исключительно расчёт заработной платы и налогов
- Б) Это процесс сбора, обработки и интерпретации данных о персонале для обоснования управленческих решений
- В) Это синоним кадрового делопроизводства
- Г) Это междисциплинарная область, объединяющая управление персоналом, статистику и бизнес-анализ

2. Какой уровень зрелости HR-аналитики предполагает ответ на вопрос «Что произойдёт в будущем, если сохранятся текущие тенденции?»

- А) Описательный (дескриптивный)
- Б) Диагностический
- В) Прогнозный (предиктивный)
- Г) Предписывающий (прескриптивный)

3. Какие два источника относятся к внешним источникам HR-данных? (2 правильных ответа)

- А) Данные кадрового учёта компании (1С:ЗУП)
- Б) Отраслевые обзоры заработных плат консалтинговых агентств
- В) Результаты внутреннего опроса вовлечённости сотрудников
- Г) Данные Федеральной службы государственной статистики (Росстат) о рынке труда

4. Что является ключевым требованием Федерального закона № 152-ФЗ «О персональных данных» применительно к HR-аналитике?


- А) Обязательная публикация всех HR-данных на сайте компании
- Б) Получение письменного согласия сотрудника на обработку его персональных данных
- В) Запрет на использование Excel для работы с данными сотрудников
- Г) Хранение всех данных исключительно на бумажных носителях

5. Какая HR-метрика используется для оценки скорости закрытия вакансии?

- А) Cost Per Hire (CPH)
- Б) Time-to-Fill
- В) Employee Net Promoter Score (eNPS)
- Г) Коэффициент внутренних назначений

6. Какие два показателя относятся к HR-метрикам процессов обучения и развития персонала? (2 правильных ответа)

- А) Текучесть персонала на испытательном сроке
- Б) Процент сотрудников, прошедших обучение в соответствии с планом
- В) Окупаемость инвестиций в обучение (ROI обучения)
- Г) Коэффициент совместительства

	МИНОБРНАУКИ России Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования		
	Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине HR-аналитика по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ».		
Версия документа - 1	стр. 21 из 42	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

7. Что измеряет метрика eNPS (Employee Net Promoter Score)?

- А) Производительность труда одного сотрудника
- Б) Уровень лояльности сотрудников и их готовность рекомендовать компанию как работодателя
- В) Стоимость привлечения одного кандидата
- Г) Процент сотрудников, выполнивших план продаж

8. Какие два типа диаграмм наиболее уместны для визуализации структуры (доли) затрат на персонал по статьям бюджета? (2 правильных ответа)

- А) Линейный график
- Б) Круговая диаграмма
- В) Нормированная столбчатая диаграмма (100% stacked bar)
- Г) Точечная диаграмма

9. Какой метод статистического анализа позволяет оценить силу и направление связи между стажем работы сотрудника и его уровнем заработной платы?


- А) Расчёт среднего арифметического
- Б) Корреляционный анализ
- В) Построение гистограммы
- Г) Расчёт медианы

10. Какие два раздела обязательно должны быть включены в ежемесячный HR-отчёт для генерального директора? (2 правильных ответа)

- А) Список сотрудников, опоздавших на работу за месяц
- Б) Ключевые показатели движения персонала (принято, уволено, текучесть)
- В) План-факторный анализ фонда оплаты труда
- Г) Перечень всех проведённых собеседований с указанием имён кандидатов

11. Установите соответствие между уровнем зрелости HR-аналитики и типовым вопросом, на который он отвечает:

Уровень зрелости	Типовой вопрос
1. Описательный (дескриптивный)	А. «Что нужно сделать, чтобы снизить текучесть на 5%?»
2. Диагностический	Б. «Какие сотрудники уволятся в ближайшие полгода?»
3. Прогнозный (предиктивный)	В. «Сколько сотрудников уволилось в прошлом квартале?»
4. Предписывающий (прескриптивный)	Г. «Почему уволились ключевые специалисты из отдела продаж?»

	МИНОБРНАУКИ России Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования		
	Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине HR-аналитика по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ».		
Версия документа - 1	стр. 22 из 42	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

12. Установите соответствие между HR-метрикой и процессом, к которому она относится:


HR-метрика	HR-процесс
1. Cost Per Hire (CPH)	А. Адаптация персонала
2. Процент прошедших испытательный срок	Б. Обучение и развитие
3. Охват обучением (Training Coverage)	В. Подбор персонала
4. Соотношение постоянной и переменной части оплаты (Pay Mix)	Г. Управление компенсациями и льготами

13. Установите соответствие между инструментом Excel и его основным назначением в HR-аналитике:

Инструмент Excel	Назначение
1. Сводные таблицы (Pivot Tables)	А. Поиск и извлечение данных из одной таблицы в другую по ключу
2. Функция ВПР (VLOOKUP)	Б. Автоматическая загрузка и преобразование данных из внешних источников
3. Условное форматирование	В. Агрегация и кросс-табуляция больших массивов данных
4. Power Query	Г. Визуальное выделение ячеек, удовлетворяющих заданным критериям

14. Установите соответствие между типом отчёта и его периодичностью:

Тип отчёта	Рекомендуемая периодичность
1. Мониторинг сроков закрытия вакансий	А. Ежегодно
2. Отчёт по итогам ежегодной оценки персонала	Б. Еженедельно или ежемесячно
3. Стратегический обзор рынка труда	В. Раз в год
4. Сводка по текучести персонала	Г. Ежемесячно или ежеквартально

	МИНОБРНАУКИ России Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования		
	Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине HR-аналитика по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ».		
Версия документа - 1	стр. 23 из 42	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

15. Установите соответствие между компетенцией HR-аналитика и её содержанием:

Компетенция	Содержание
1. Бизнес-ориентация	А. Владение методами статистического анализа и визуализации
2. Аналитические навыки	Б. Знание трудового законодательства и норм работы с персональными данными
3. Техническая грамотность	В. Понимание бизнес-модели компании и связи HR-метрик с бизнес-результатами
4. Правовая осведомлённость	Г. Уверенная работа в Excel, BI-системах, базах данных


16. Совокупность методов и инструментов для сбора, обработки, анализа и интерпретации данных о персонале с целью принятия обоснованных управленческих решений называется _____.

17. Уровень зрелости HR-аналитики, на котором компания не только прогнозирует события, но и получает автоматизированные рекомендации по оптимальным действиям, называется _____.

18. Процесс выявления и исправления ошибок, дубликатов, пропусков и аномалий в наборах HR-данных перед их анализом называется _____ данных.

19. HR-метрика, показывающая долю сотрудников, успешно завершивших испытательный срок, от общего числа принятых за период, называется «Процент _____ испытательный срок».

20. Инструмент бизнес-аналитики от Microsoft, предназначенный для интерактивной визуализации данных и создания дашбордов, называется _____.

	МИНОБРНАУКИ России Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования		
	Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине HR-аналитика по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ».		
Версия документа - 1	стр. 24 из 42	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

ВАРИАНТ 2

1. Какие два блока компетенций являются ключевыми для HR-аналитика? (2 правильных ответа)

- А) Навыки графического дизайна и вёрстки
- Б) Аналитическое мышление и владение статистическими методами
- В) Знание основ программирования на Python и SQL
- Г) Понимание бизнес-процессов компании и HR-метрик

2. Какой вопрос решает HR-аналитика на диагностическом уровне зрелости?

- А) «Что произошло?»
- Б) «Почему это произошло?»
- В) «Что произойдёт в будущем?»
- Г) «Какие действия следует предпринять?»

3. Какие два из перечисленных видов данных относятся к персональным данным сотрудника? (2 правильных ответа)

- А) Дата и место рождения
- Б) Название компании-работодателя на корпоративном сайте
- В) Сведения о трудовом стаже и предыдущих местах работы
- Г) Общая численность персонала компании

4. Что такое «дашборд» (dashboard) в HR-аналитике?

- А) Табель учёта рабочего времени в бумажной форме
- Б) Интерактивная панель с визуализацией ключевых HR-метрик на одном экране
- В) Приказ о приёме на работу
- Г) Список всех сотрудников компании в алфавитном порядке

5. Какая метрика характеризует затраты на привлечение одного нового сотрудника?


- А) Time-to-Fill
- Б) Cost Per Hire (CPH)
- В) Текучесть персонала
- Г) Коэффициент абсентеизма

6. Какие два показателя используются для оценки эффективности процесса адаптации? (2 правильных ответа)

- А) Текучесть на испытательном сроке
- Б) Средний возраст сотрудников
- В) Оценка удовлетворённости новичков процессом адаптации (по опросу)
- Г) Количество проведённых корпоративных мероприятий

7. Что показывает коэффициент корреляции Пирсона, равный $-0,85$?

- А) Отсутствие связи между переменными
- Б) Сильную положительную связь
- В) Сильную отрицательную связь
- Г) Слабую отрицательную связь

	МИНОБРНАУКИ России Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования		
	Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине HR-аналитика по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ».		
Версия документа - 1	стр. 25 из 42	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

8. Какие два этапа работы с HR-данными выполняются ДО проведения анализа? (2 правильных ответа)

- А) Интерпретация результатов
- Б) Сбор данных из внутренних и внешних источников
- В) Очистка и предобработка данных
- Г) Визуализация результатов анализа

9. Какой вид отчёта содержит сопоставление плановых бюджетных показателей по персоналу с фактическими и анализ отклонений?

- А) Отчёт о движении персонала
- Б) Отчёт по текучести кадров
- В) План-факторный анализ ФОТ
- Г) Статистический отчёт по форме П-4

10. Какие две метрики относятся к общим (сквозным) HR-метрикам, применимым в большинстве компаний? (2 правильных ответа)


- А) Коэффициент текучести персонала
- Б) Процент выполнения плана по доходам отдела продаж
- В) Средний срок закрытия вакансии
- Г) Уровень рентабельности активов (ROA)

11. Установите соответствие между этапом жизненного цикла HR-функции и характерной для него задачей HR-аналитики:

Этап развития HR-функции	Задача HR-аналитики
1. Стартовый (учётный)	А. Построение предиктивных моделей текучести
2. Функциональный	Б. Автоматизация базовой кадровой отчётности
3. Интегрированный (партнёрский)	В. Расчёт эффективности отдельных HR-процессов (подбор, обучение)
4. Стратегический	Г. Анализ влияния вовлечённости на бизнес-показатели компании

12. Установите соответствие между HR-метрикой и формулой её расчёта:

HR-метрика	Формула расчёта
1. Текучесть персонала	А. $(\text{Количество уволившихся} / \text{Среднесписочная численность}) \times 100\%$
2. Cost Per Hire (CPH)	Б. Количество дней с даты заявки до даты выхода кандидата

	МИНОБРНАУКИ России Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования		
	Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине HR-аналитика по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ».		
Версия документа - 1	стр. 26 из 42	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

HR-метрика

Формула расчёта

3. Time-to-Fill

В. Общие затраты на рекрутмент / Количество нанятых сотрудников

4. Коэффициент внутренних назначений

Г. (Количество позиций, закрытых внутренними кандидатами / Общее число закрытых вакансий) × 100%

13. Установите соответствие между типом визуализации и примером данных, для которых она оптимальна:

Тип визуализации

Пример данных

1. Линейный график

А. Распределение сотрудников по грейдам

2. Круговая диаграмма

Б. Динамика eNPS по месяцам за два года

3. Гистограмма

В. Сравнение планового и фактического ФОТ с детализацией причин отклонений

4. Каскадная диаграмма

Г. Доля каждого отдела в общем бюджете на обучение

14. Установите соответствие между термином и его определением:

Термин

Определение

1. Метрика

А. Программное обеспечение для интерактивной визуализации бизнес-данных

2. Бенчмаркинг

Б. Количественный показатель, используемый для измерения и оценки эффективности процесса

3. Дашборд

В. Процесс сравнения показателей компании с лучшими отраслевыми практиками

4. BI-система

Г. Интерактивная панель, отображающая ключевые показатели в реальном времени

15. Установите соответствие между нарушением при работе с данными и его потенциальным последствием:

Нарушение


Потенциальное последствие

1. Обработка персональных данных без согласия сотрудника

А. Ошибочные управленческие решения

2. Использование данных с пропусками и дубликатами без очистки

Б. Штраф и репутационные риски для компании

	МИНОБРНАУКИ России Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования		
	Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине HR-аналитика по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ».		
Версия документа - 1	стр. 27 из 42	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

Нарушение

Потенциальное последствие

3. Подмена причинно-следственной связи корреляционной

В. Низкая вовлечённость сотрудников в HR-процессы

4. Отсутствие обратной связи по результатам опросов

Г. Внедрение неэффективных программ обучения на основе ложных выводов

16. Специалист, обладающий компетенциями в области управления персоналом, статистики и бизнес-анализа, способный превращать данные о персонале в обоснованные управленческие решения, называется _____.

17. Первый, базовый уровень зрелости HR-аналитики, на котором формируются стандартные отчёты о численности, найме и увольнениях, называется _____.


18. Количественный показатель, используемый для измерения, сравнения и оценки эффективности того или иного HR-процесса, называется HR-_____.

19. Статистический метод, позволяющий выявить наличие, направление и силу связи между двумя переменными (например, между вовлечённостью и производительностью), называется _____ анализ.

20. Документ, определяющий перечень, периодичность и формат предоставления HR-отчётов для различных заинтересованных сторон внутри компании, называется _____ отчётности.

3.2.2.2 Типовые контрольные вопросы и задания для промежуточной аттестации

1. Что такое HR-аналитика. Компетенции HR-аналитика
2. Различные методы оценки эффективности деятельности служб управления персоналом: экспертная оценка, HR - бенчмаркинг, анализ человеческих ресурсов, аудит персонала.
3. Показатели степени удовлетворенности работников.
4. Показатели эффективности деятельности службы управления персоналом.
5. Экономико-статистический анализ занятости.
6. Экономико-статистический анализ безработицы.
7. Управление производительностью труда. Показатели производительности труда.
8. Показатели экономической оценки эффективности труда.
9. Организационные показатели эффективности труда.
10. Абсолютные и относительные показатели движения рабочей силы.
11. Структура и анализ затрат на персонал в организации.
12. Планирование и бюджетирование затрат в управлении персоналом.
13. Управление затратами по социальным обязательствам и гарантиям.
14. Управление затратами на оплату труда. Зарплатоотдача, зарплатоемкость.
15. Процессы HR-аналитики. Метрики HR-процессов. Работа с HR-данными: анализ и

	МИНОБРНАУКИ России Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования		
	Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине HR-аналитика по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ».		
Версия документа - 1	стр. 28 из 42	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

обработка. Работа с персональными данными

16. Общие HR-метрики. Выбор HR-метрик. Целевые значения HR-метрик.
17. HR-метрики процессов подбора и адаптации персонала.
18. HR-метрики процессов оценки, обучения и развития персонала.
19. HR-метрики процессов управления компенсациями и льготами,
20. HR-метрики материальной и нематериальной мотивации персонала
21. Инструменты Excel для преобразования данных. Визуализация данных
22. Метод статистики в HR-аналитике.

3.2.2.3 Курсовая работа

Курсовая работа может быть оценена на «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Оценка защиты курсовой работы является комплексной. При этом оцениваются следующие основные блоки:

Блок 1. Формальные требования и оформление

Структура и объем работы: соответствие рубрикации (введение, главы, параграфы, заключение, список литературы, приложения) методическим указаниям; соблюдение норм объема (30–35 стр. без приложений); логическая соподчиненность разделов.

Техническое оформление: соблюдение требований к шрифту, межстрочному интервалу, полям, выравниванию; корректность оформления заголовков, таблиц, рисунков, графиков и их подписей; единство стиля по всему тексту.

Библиографический аппарат: количество и качество источников (не менее 20, включая НПА, научные статьи, аналитические отчеты, практические руководства за последние 5 лет); корректность и единообразие оформления ссылок и сносок; отсутствие «пустых» фрагментов текста без указания источника.


Грамотность и стиль изложения: отсутствие орфографических, пунктуационных, грамматических и речевых ошибок; владение научным или официально-деловым стилем; терминологическая точность.

Блок 2. Сбор и критический анализ среды

Анализ внешней среды: выявление и анализ внешних факторов, влияющих на HR-процессы (PEST-анализ, тренды рынка труда, зарплатные обзоры, бенчмаркинг, конкуренция за персонал); использование актуальных данных аналитических агентств и государственной статистики; формулирование конкретных угроз и возможностей для организации.

Анализ внутренней среды: сбор и систематизация внутренних HR-данных (текучесть, укомплектованность, производительность, вовлечённость, eNPS и др.); выявление проблемных зон и корневых причин отклонений; оценка эффективности существующих HR-процессов.

Качество и достоверность данных: указание источников данных; обоснование репрезентативности выборки или оговорка об ограничениях; проверка данных на непротиворечивость и очистка от выбросов.

	МИНОБРНАУКИ России Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования		
	Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине HR-аналитика по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ».		
Версия документа - 1	стр. 29 из 42	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

Блок 3. Расчёты и представление результатов

Методология расчётов: обоснованный выбор методов анализа (корреляционный, регрессионный, кластерный анализ, факторный анализ, HR-метрики); приведение формул и объяснение выбора переменных; соответствие методологии поставленным задачам.

Качество и точность расчётов: математическая верность вычислений; проверяемость и прозрачность расчётов; использование аналитического инструментария (Excel, SPSS, Python, BI-системы); проведение проверки статистических гипотез (где уместно).

Визуализация данных: представление данных в наглядной форме (графики, диаграммы, дашборды, тепловые карты); соответствие типа визуализации типу данных; читаемость и информативность иллюстраций.

Интерпретация результатов: объяснение значения полученных цифр для бизнеса; выявление закономерностей, аномалий и причинно-следственных связей; описание ограничений модели.

Блок 4. Разработка решений и их обоснование

Разработка предложений: конкретность, измеримость и реализуемость предлагаемых мероприятий; логическая связь предложений с результатами анализа и расчётов; наличие плана внедрения (этапы, ответственные, сроки).

Экономическое обоснование: расчёт экономического эффекта от внедрения (ROI, сокращение затрат, рост производительности); количественный прогноз изменений; определение срока окупаемости.

Блок 5. Защита курсовой работы

Качество устного доклада: структурированность и соблюдение регламента (5–7 минут); чёткое озвучивание проблемы, цели, задач, методологии, ключевых результатов и рекомендаций; свободное владение материалом (отсутствие чтения с листа).

Качество презентационных материалов: визуальное сопровождение доклада, дополняющее, а не дублирующее его; минимальное количество текста на слайдах; акцент на графики, дашборды, цифры; деловой стиль и читаемость.

Ответы на вопросы комиссии: демонстрация понимания методологии и сути расчётов; способность аргументированно защищать выводы и предложения; умение отвечать на критические замечания и обсуждать ограничения исследования.

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).



МИНОБРНАУКИ России
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине
HR-аналитика по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом
направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами
ФГБОУ ВО «ЧелГУ».

Версия документа - 1

стр. 30 из 42

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

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

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 абзацного 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

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

	МИНОБРНАУКИ России Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования		
	Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине HR-аналитика по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ».		
Версия документа - 1	стр. 31 из 42	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

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 выполняются 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 курсовых работ по дисциплине «HR-аналитика»:

1. Анализ воронки подбора персонала и разработка дашборда для прогнозирования сроков закрытия вакансий.
2. Оценка эффективности каналов привлечения персонала: расчёт стоимости найма (CPH) и качества кандидатов на основе анализа внешнего рынка труда.
3. Прогнозирование текучести персонала на испытательном сроке с использованием методов статистического анализа.
4. Сравнительный анализ стоимости и скорости подбора при использовании внутреннего кадрового резерва и внешних источников.
5. Исследование бренда работодателя во внешней среде: корреляционный анализ между восприятием компании и воронкой откликов.
6. Разработка системы KPI для оценки эффективности труда удалённых сотрудников: от расчёта норм до обоснования стандартов отчётности.
7. Анализ взаимосвязи моделей материальной мотивации и производительности труда производственного персонала.
8. Оценка эффективности внедрения системы грейдов: анализ должностных инструкций и расчёт справедливости оплаты труда.
9. Исследование влияния вовлечённости персонала на операционные показатели подразделения (на основе eNPS и данных управленческого учёта).
10. Расчёт возврата на инвестиции (ROI) в программы нематериальной мотивации: от сбора данных до представления результатов руководству.
11. Оценка эффективности корпоративного обучения (модель Киркпатрика): расчёт бизнес-показателей до и после развития компетенций.
12. Анализ текучести ключевых сотрудников (Key Employee Retention): критический анализ внутренних факторов и построение прогнозной модели удержания.
13. Формирование и аналитическое обоснование кадрового резерва: применение

	МИНОБРНАУКИ России Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования		
	Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине HR-аналитика по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ».		
Версия документа - 1	стр. 32 из 42	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

матрицы «Потенциал- Результативность» (9-box grid).

14. Корреляционный анализ между расходами на обучение и ростом индивидуальной выработки сотрудников.

15. Сбор и анализ данных для построения индивидуальных карьерных треков на основе анализа компетенций.

16. Автоматизация HR-аналитики: разработка технического задания для построения дашборда по движению персонала в BI-системе.

17. Стратегический PEST-анализ рынка труда региона для планирования фонда оплаты труда и подбора массового персонала.

18. Бюджетирование затрат на персонал: план-факторный анализ отклонений и разработка корректирующих мероприятий.

19. Применение методов Data Mining для выявления скрытых факторов, влияющих на увольнение сотрудников.

20. Бенчмаркинг HR-метрик: сравнительный анализ показателей текучести и производительности компании с отраслевыми стандартами.

На основе предложенных тематик, опираясь на собственный опыт, заинтересованность и инициативу студент может предложить собственную тему курсовой работы.

4. Порядок проведения и критерии оценивания промежуточной аттестации

4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации

Для аттестации студентов по дисциплине «HR-аналитика» используется балльно-рейтинговая система оценки знаний. Итоговая оценка по дисциплине в семестре складывается из общего количества баллов текущей и итоговой аттестации. 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 на занятии, 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 30 баллов);

2. Решение практических заданий (до 30 баллов);

Критерии оценивания по видам работ:

Тесты - проводятся два раза в течение семестра для оценки текущей успеваемости. Каждый тест содержит 15 вопросов по пройденному материалу. За каждый правильно отвеченный вопрос студент получает 1 балл. При неверном ответе на тестовый вопрос - 0 баллов.

Практические задания/решение кейсов - проводятся три раза в течение семестра для оценки текущей успеваемости. Каждая работа предполагает решение ситуационной задачи

	МИНОБРНАУКИ России Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования		
	Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине HR-аналитика по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ».		
Версия документа - 1	стр. 33 из 42	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

или кейса. За каждую выполненную работу студент получает 10 баллов. При неполном раскрытии - 5 баллов. При неверном решении или отсутствии решения - 0 баллов.

II. Промежуточная аттестация (экзамен) – 40 баллов

Экзамен проводится в письменном виде, предлагается билет с 2 теоретическими вопросами и тест из 20 вопросов (10 вопросов закрытого типа с 1 или 2 правильными вариантами ответа, 5 вопросов закрытого типа на установление соответствия, 5 вопросов открытого типа, где нужно вставить пропущенное слово). За каждый теоретический вопрос студент получает от 0 до 5 баллов соответственно.

За каждый правильный ответ в тесте студент получает:

Вопрос закрытого типа с 1 или 2 правильными вариантами ответа - 1 балл

Вопрос закрытого типа на установление соответствия - 2 балла

Вопрос открытого типа, где нужно вставить пропущенное слово - 2 балла

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. 5 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. 3-4 балла.

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. 1-2 балла.

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

Если в результате итоговой аттестации (экзамена) студент набрал менее 20 баллов, то результат усвоения дисциплины считается неудовлетворительным, несмотря на количество баллов, набранных по результатам работы в семестре.

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



МИНОБРНАУКИ России
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине
HR-аналитика по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом
направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами
ФГБОУ ВО «ЧелГУ».

Версия документа - 1

стр. 34 из 42

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

Критерии оценивания курсовой работы:

Курсовая работа может быть оценена на «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Оценка защиты курсовой работы является комплексной. При этом оцениваются следующие основные блоки:

Блок 1. Формальные требования и оформление

Блок 2. Сбор и критический анализ среды

Блок 3. Расчёты и представление результатов

Блок 4. Разработка решений и их обоснование

Блок 5. Защита курсовой работы

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

Блок 1. Формальные требования и оформление (Максимум 10 баллов)

Критерий	Мак с. балл	«Отлично» (85-100% от макс.)	«Хорошо» (70-84%)	«Удовлетворительно» (55-69%)	«Неудовлетворительно» (0-54%)
1.1 Структура и объем	3	Полное соответствие методическим указаниям. Объем выдержан (30-35 стр. без приложений). Логичное деление на главы и параграфы.	Соответствие структуре с незначительными отступлениями и. Логика не нарушена.	Нарушена структура (нет введения или заключения), объем значительно меньше/больше требуемого.	Полное несоответствие требованиям. Работа выглядит как бессистемный набор текста.
1.2 Техническое оформление	3	Безупречное оформление: шрифт, интервалы, поля. Корректные подписи к таблицам, рисункам, графикам. Единая система заголовков.	Не более 2-3 незначительных технических ошибок на всю работу.	Постоянные, но однотипные ошибки в оформлении. Неверные подписи к иллюстрациям.	Работа оформлена небрежно, игнорируются требования ГОСТ или стандарта вуза.
1.3 Библиографический список и ссылки	2	Список из 20+ актуальных источников (НПА, научные	Список из 15-19 источников. Преобладает учебная литература.	Список менее 15 источников, источники устарели. Много текста без ссылок.	Список литературы отсутствует или состоит из 2-5 источников. Полное отсутствие ссылок (плагиат).



МИНОБРНАУКИ России
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине
HR-аналитика по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом
направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами
ФГБОУ ВО «ЧелГУ».

Версия документа - 1

стр. 35 из 42

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

		статьи, аналитические отчёты, практические руководства). Ссылки корректны, затекстовые сноски присутствуют.	Минимальные ошибки в ссылках.		
1.4 Грамотность и стиль	2	Текст вычитан, научный/деловой стиль выдержан. Отсутствие грамматических, пунктуационных и речевых ошибок.	Стиль в целом выдержан. Встречаются 1-2 стилистические и неверные оборота или опечатки.	Публицистический или разговорный стиль. Более 3-5 грамматических/речевых ошибок на страницу.	Безграмотный текст, обилие жаргонизмов, делающее чтение невозможным

Блок 2. Сбор и критический анализ среды (Максимум 25 баллов)

Критерий	Макс. балл	«Отлично»	«Хорошо»	«Удовлетворительно»	«Неудовлетворительно»
2.1 Анализ внешней среды	10	Проведён глубокий анализ внешних факторов (PEST, SWOT, зарплатные обзоры, тренды рынка труда, бенчмаркинг). Используются актуальные данные аналитических агентств (hh.ru , Superjob, Росстат и др.). Выявлены конкретные угрозы и возможности для управления персоналом.	Анализ внешней среды проведён, но фрагментарно. Данные есть, но не систематизированы. Слабый анализ рыночных трендов.	Анализ подменён общими словами. Нет ни одной цифры, графика или ссылки на внешние источники данных.	Анализ среды отсутствует. Студент не понимает, какие внешние факторы влияют на HR-процессы.
2.2 Анализ внутренней среды	10	Проведён детальный анализ внутренних HR-процессов и	Анализ внутренней среды проведён, но поверхностно.	Описаны общие характеристики организации. HR-метрики не рассчитаны или	Внутренняя среда не проанализирована. Нет понимания, какие данные нужны для решения



МИНОБРНАУКИ России
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине
HR-аналитика по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом
направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами
ФГБОУ ВО «ЧелГУ».

Версия документа - 1

стр. 36 из 42

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

		показателей. Представлены реальные (или реалистично смоделированны е) данные: текучесть, укомплектованно сть, производительно сть, вовлечённость. Выявлены корневые причины проблем.	Данные представлены, но не интерпретирова ны. Причинно- следственные связи прослеживаются слабо.	рассчитаны неверно. Анализ подменён пересказом штатного расписания.	поставленной задачи.
2.3 Качество и достовернос ть данных	5	Источники данных чётко указаны. Выборка репрезентативна (или обоснованы её ограничения). Данные очищены от выбросов, проверены на непротиворечиво сть.	Данные собраны, но есть вопросы к их полноте. Ограничения данных не оговорены.	Данные представлены хаотично, без указания источников. Невозможно оценить их достоверность.	Данные отсутствуют или являются вымышленными и нереалистичными.

Блок 3. Расчёты и представление результатов (Максимум 35 баллов)

Критерий	Мак с. балл	«Отлично»	«Хорошо»	«Удовлетворител ьно»	«Неудовлетворител ьно»
3.1 Методология расчётов	10	Выбраны и обоснованы релевантные методы анализа (корреляционный, регрессионный, кластерный анализ, HR- метрики). Формулы приведены, объяснён выбор переменных. Методология соответствует поставленным задачам.	Методы выбраны верно, но выбор не обоснован. Есть незначительн ые неточности в формулах.	Методы выбраны неверно или не соответствуют задачам. Расчёты примитивны (только средние арифметические).	Методология отсутствует. Студент не понимает, как считать показатели.
3.2 Качество и точность	15	Все расчёты выполнены	Расчёты выполнены	В расчётах допущены	Расчёты отсутствуют или выполнены с



МИНОБРНАУКИ России
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине
HR-аналитика по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом
направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами
ФГБОУ ВО «ЧелГУ».

Версия документа - 1

стр. 37 из 42

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

расчётов		математически верно. Расчёты проверяемы, логика прозрачна. Используются инструменты (Excel, SPSS, Python, BI-системы). Проведён анализ чувствительности или статистическая проверка гипотез (где уместно).	верно, но есть 1-2 арифметические ошибки. Инструментарий использован на базовом уровне.	ошибки, искажающие выводы. Формулы применены механически, без понимания сути.	грубейшими ошибками. Студент не владеет инструментарием.
3.3 Визуализация данных	5	Данные представлены в наглядных графиках, диаграммах, дашбордах. Визуализация помогает быстро понять ключевые выводы. Тип диаграммы соответствует типу данных.	Визуализация есть, но перегружена или, наоборот, примитивна. Не все ключевые данные визуализированы.	Графики отсутствуют или не соответствуют данным. Подписи и легенды отсутствуют.	Визуализация отсутствует полностью.
3.4 Интерпретация результатов	5	Результаты расчётов глубоко проинтерпретированы. Выявлены закономерности, аномалии, причинно-следственные связи. Ограничения модели оговорены.	Результаты описаны, но интерпретация поверхностна. Нет объяснения, «что означают эти цифры для бизнеса».	Результаты просто констатируются без интерпретации. Выводы не связаны с цифрами.	Интерпретация отсутствует или противоречит полученным данным.

Блок 4. Разработка решений и их обоснование (Максимум 15 баллов)

Критерий	Мак с. балл	«Отлично»	«Хорошо»	«Удовлетворительно»	«Неудовлетворительно»
4.1 Разработка предложений	10	Предложены конкретные, измеримые и реализуемые мероприятия. Предложения логически вытекают из проведённого	Предложения есть, но носят общий характер. Связь с аналитикой прослеживается слабо. План	Предложения носят абстрактный рекомендательный характер («нужно улучшить», «нужно автоматизировать»). Нет конкретики.	Предложения отсутствуют или не имеют отношения к теме работы.



МИНОБРНАУКИ России
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине
HR-аналитика по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом
направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами
ФГБОУ ВО «ЧелГУ».

Версия документа - 1

стр. 38 из 42

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

		анализа и расчётов. Описан план внедрения.	внедрения отсутствует или формален.		
4.2 Экономическое обоснование	5	Рассчитан экономический эффект от внедрения предложений (ROI, сокращение затрат, рост производительности в числовом выражении). Срок окупаемости определён.	Эффект описан качественно («станет лучше»), без количественного прогноза.	Экономическое обоснование отсутствует.	Студент не понимает, как оценить эффект от своих предложений.

Блок 5. Защита курсовой работы (Максимум 15 баллов)

Критерий	Макс. балл	«Отлично»	«Хорошо»	«Удовлетворительно»	«Неудовлетворительно»
5.1 Качество доклада	5	Доклад структурирован, уложен в тайминг (5-7 мин). Чётко сформулированы проблема, цель, задачи, методология, результаты и рекомендации. Свободное владение материалом.	Доклад логичный, но затянут или краток. Акцент смещён на теорию в ущерб результатам.	Доклад скомкан, не выделены ключевые результаты. Студент зачитывает текст.	Студент не может связать двух слов, не понимает, о чём его работа.
5.2 Презентационные материалы	5	Презентация дополняет доклад, не дублируя его. Минимум текста, максимум графиков, дашбордов, цифр. Деловой стиль.	Презентация перегружена текстом. Студент зачитывает слайды.	Презентация примитивна (3-4 слайда), не отражает сути работы.	Презентация отсутствует или полностью скопирована.
5.3 Ответы на вопросы	5	Уверенные ответы на вопросы. Студент демонстрирует	Ответы правильные, но краткие. Сложности с аргументации	Студент «плавает» в терминах. Затрудняется объяснить, как производились	Студент не отвечает на вопросы, демонстрирует незнание темы.



МИНОБРНАУКИ России
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине
HR-аналитика по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом
направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами
ФГБОУ ВО «ЧелГУ».

Версия документа - 1

стр. 39 из 42

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

		понимание методологии, может обосновать выбор инструментов и интерпретировать результаты. Отвечает на критические замечания аргументированно.	ей при критических замечаниях.	расчёты.	
--	--	---	--------------------------------	----------	--

Шкала оценивания:

Баллы	Оценка	Требования к уровню сформированности компетенций
85-100	Отлично	ПК-1: Глубокий анализ среды с использованием проверенных данных. ПК-7: Безупречные расчёты и интерпретация. ПК-5: Экономически обоснованные, готовые к внедрению решения.
70-84	Хорошо	ПК-1: Анализ среды проведён, но не системно. ПК-7: Расчёты верны, интерпретация поверхностна. ПК-5: Предложения адекватны, но не обоснованы количественно.
55-69	Удовлетворительно	ПК-1: Анализ среды формален. ПК-7: Расчёты с ошибками, слабая интерпретация. ПК-5: Предложения абстрактны.
0-54	Неудовлетворительно	Компетенции не сформированы. Студент не способен к аналитической работе.



МИНОБРНАУКИ России
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине
HR-аналитика по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом
направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами
ФГБОУ ВО «ЧелГУ».

Версия документа - 1

стр. 40 из 42


Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств

Ключи и критерии к оцениванию заданий 3.2.2.1

№ вопроса	Правильный ответ	Критерии
Вариант 1		
1	Б, Г	1 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
2	В	
3	Б, Г	
4	Б	
5	Б	
6	Б, В	
7	Б	
8	Б, В	
9	Б	
10	Б, В	
11	1-В, 2-Г, 3-Б, 4-А	2 б – полное совпадение с верным ответом
12	1-В, 2-А, 3-Б, 4-Г	1 б – 2 совпадения из 4 возможных
13	1-В, 2-А, 3-Г, 4-Б	
14	1-Б, 2-В, 3-А, 4-Г	
15	1-В, 2-А, 3-Г, 4-Б	
16	HR-аналитика	0 б - остальные случаи
17	прескриптивный / предписывающий	
18	очистка / cleaning	
19	прошедших	
20	Power BI	
Вариант 2		
1	Б, Г	1 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
2	Б	
3	А, В	
4	Б	
5	Б	
6	А, В	
7	В	
8	Б, В	
9	В	
10	А, В	
11	1-Б, 2-В, 3-Г, 4-А	2 б – полное совпадение с верным ответом
12	1-А, 2-В, 3-Б, 4-Г	1 б – 2 совпадения из 4 возможных
13	1-Б, 2-Г, 3-А, 4-В	
14	1-Б, 2-В, 3-Г, 4-А	
15	1-Б, 2-А, 3-Г, 4-В	
16	HR-аналитик	0 б - остальные случаи
17	описательный / дескриптивный	
18	метрика	
19	корреляционный	
20	регламент / положение / стандарт	
		2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи

	МИНОБРНАУКИ России Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования		
	Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине HR-аналитика по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ».		
Версия документа - 1	стр. 41 из 42	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций Уровни сформированности компетенций определяются следующим образом:

1. ВЫСОКИЙ УРОВЕНЬ (Оценка «Отлично»)

Студент демонстрирует системное, углублённое владение материалом. Способен самостоятельно инициировать и проводить комплексные аналитические HR-проекты: от постановки гипотезы и сбора данных до построения прогнозных моделей и представления стратегических рекомендаций руководству. Обладает междисциплинарным мышлением на стыке HR, статистики и бизнес-анализа.

2. СРЕДНИЙ УРОВЕНЬ (Оценка «Хорошо»)

Студент демонстрирует уверенное знание теории и стандартных аналитических процедур. Способен самостоятельно проводить анализ по заданной схеме, рассчитывать ключевые метрики и интерпретировать результаты. Допускает незначительные неточности при решении нестандартных задач или выборе методов для сложных случаев.

3. БАЗОВЫЙ УРОВЕНЬ (Оценка «Удовлетворительно»)

Студент владеет минимально необходимым объёмом знаний и умений, предусмотренных программой. Может воспроизвести определения, перечислить этапы и метрики, выполнить простые расчёты по готовым формулам. Испытывает трудности при самостоятельной интерпретации данных и разработке решений.

4. НИЗКИЙ УРОВЕНЬ (Оценка «Неудовлетворительно»)

Студент не овладел обязательным минимумом знаний и умений по дисциплине. Допускает грубые ошибки в базовых понятиях, не понимает логики аналитических процессов. Не способен выполнить простейший расчёт или интерпретировать элементарные данные.



МИНОБРНАУКИ России
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине
HR-аналитика по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом
направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами
ФГБОУ ВО «ЧелГУ».

Версия документа - 1

стр. 42 из 42

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

Итоговая оценка по уровням сформированности компетенций

Уровень	Оценка	ПК-1 (Анализ среды)	ПК-5 (Разработка решений)	ПК-7 (Расчёты и инструменты)
Высокий	Отлично	Самостоятельно формулирует гипотезы, проводит комплексный анализ внутренней и внешней среды, выявляет скрытые закономерности. Свободно владеет методологией сбора и верификации данных.	Разрабатывает комплексные data-driven программы повышения эффективности HR-процессов. Моделирует сценарии «что, если» и оценивает экономический эффект. Способен обучать других.	Применяет продвинутые методы статистики (корреляция, регрессия, кластеризация). Строит автоматизированные дашборды в BI-системах. Владеет Power Query, SQL.
Средний	Хорошо	Проводит анализ среды по заданным шаблонам. Формулирует обоснованные выводы. Уверенно использует стандартные источники данных.	Предлагает обоснованные мероприятия по улучшению HR-процессов на основе анализа. Применяет стандартные подходы к оценке эффективности.	Рассчитывает все основные метрики, уверенно работает в Excel (сводные таблицы, ВПР), готовит стандартные отчёты с визуализацией.
Базовый	Удовлетворительно	Проводит простейший анализ среды по одному фактору. Заполняет готовые шаблоны. Пугается в характеристиках уровней зрелости.	Предлагает типовые мероприятия на основе готовых выводов. Не адаптирует решения под конкретную ситуацию.	Рассчитывает простейшие метрики по готовым формулам. Использует базовые функции Excel (СУММ, СРЗНАЧ). Строит простейшие диаграммы.
Низкий	Неудовлетворительно	Не знает источников данных, этапов развития HR-функции. Не способен провести анализ среды.	Не знает методов повышения эффективности. Не может предложить обоснованных решений.	Не знает HR-метрик и формул. Не способен выполнить простейший расчёт. Не владеет инструментами Excel для анализа.