

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 06.07.2026 10:39:53  
Уникальный программный ключ:  
04c19ed8bfb98f3b6cb77a486b9a8788b8322837



МИНОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет экономики и управления Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств по дисциплине «Основы HR аналитики» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 1 из 15	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

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

Направление подготовки (специальность)  
38.03.03 – Управление персоналом  
*(код и наименование)*


Направленность (профиль)  
Управление персоналом в организации

Присваиваемая квалификация  
бакалавр

Форма обучения  
Очная

Год набора 2026

Челябинск 2026 г.

	МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет экономики и управления Кафедра инноватики и управления		
	Фонд оценочных средств по дисциплине «Основы HR аналитики» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»		
Версия документа - 1	стр. 2 из 15	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

## Содержание

1. Паспорт фонда оценочных средств
2. Перечень формируемых компетенций
  - 2.1. Компетенции, закрепленные 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»)  
Факультет экономики и управления  
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств по дисциплине «Основы HR аналитики»  
по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 3 из 15

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

## 1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Направление подготовки: 38.03.03 – *Управление персоналом*

Направленность (профиль) Управление персоналом в организации

Дисциплина: К.М.01.09 Основы HR аналитики

Семестр (семестры) изучения: 7 (*очное*)

Форма (формы) промежуточной аттестации: *экзамен*

Для оценки результатов изучения дисциплины используется балльно-рейтинговая система.

## 2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

### 2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной

Изучение дисциплины «Основы HR аналитики» направлено на формирование следующих компетенций:

*Таблица для ФГОС ВО 3++*

Коды компетенции (по ФГОС)	Содержание компетенций согласно ФГОС	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
1	2	3
ОПК-2	Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	<b>Знать:</b> ОПК-2.1 Демонстрирует знание методов сбора, обработки и анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом <b>Уметь:</b> ОПК-2.2 Осуществляет сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом Осуществлять сбор, обработку, анализ и визуализацию данных для целей HR-аналитики с помощью информационных технологий <b>Владеть:</b> ОПК-2.3 Интерпретирует полученные результаты анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом Навыки анализа и визуализации данных для целей HR-аналитики, выявления причинно-следственных взаимосвязей;
ПК-6	Способен анализировать и оценивать показатели по труду, организацию и нормирование труда	<b>Знать:</b> ПК-6.1. Демонстрирует знание показателей по труду, анализа организации труда: базовые методы, сбора, обработки и анализа данных для целей HR-аналитики, в том числе с помощью информационных технологий,



МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет экономики и управления  
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств по дисциплине «Основы HR аналитики»  
по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 4 из 15

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

		<p>сущность и основные сферы HR аналитики, основные HR-метрики</p> <p><b>Уметь:</b> ПК-6.2. Анализирует состояние организации труда: Применяет анализ трудовых показателей в целях HR-аналитики</p> <p><b>Владеть:</b> ПК-6.3. Оценивает резервы повышения производительности труда и качества нормирования труда: Навыками выбора и применения HR-метрик для оценки эффективности управления персоналом</p>
--	--	--

### 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)	Семестр	Номер задания	Наименование оценочного средства
<b>ОПК-2</b> Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	<b>Знать:</b> ОПК-2.1 Демонстрирует знание методов сбора, обработки и анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом	1. Организационно-методическое и программное обеспечение HR-аналитики 2. Аналитика трудовых процессов и эффективности управления персоналом	7	1-3, 7  1  1-3	Задание закрытого типа (выбор одного верного ответа) Задание закрытого типа на установление соответствия Задание открытого типа с кратким ответом



МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет экономики и управления  
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств по дисциплине «Основы HR аналитики»  
по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 5 из 15

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

	<b>Уметь:</b> ОПК-2.2 Осуществляет сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом Осуществляет сбор, обработку, анализ и визуализацию данных для целей HR-аналитики с помощью информационных технологий		7	1-3,7  1  1-2	Задание закрытого типа (выбор одного верного ответа) Задание закрытого типа на установление соответствия Задание закрытого типа на установление последовательности
	<b>Владеть:</b> ОПК-2.3 Интерпретирует полученные результаты анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом Навыками анализа и визуализации данных для целей HR-аналитики, выявления причинно-следственных взаимосвязей;		7	1-3  1-2	Задание открытого типа с кратким ответом  Задание открытого типа (задача)
<b>ПК-6</b> Способен анализировать и оценивать показатели по труду, организацию и нормирование труда	<b>Знать:</b> ПК-6.1. Демонстрирует знание показателей по труду, анализа организации труда: базовые методы, сбора, обработки и анализа данных для целей HR-аналитики, в том числе с помощью информационных технологий, сущность и основные сферы HR аналитики, основные HR-метрики	1. Организационно-методическое и программное обеспечение HR-аналитики 2. Аналитика трудовых процессов и эффективности управления персоналом	7	4-6,8-11  2  1-2	Задание закрытого типа (выбор одного верного ответа) Задание закрытого типа на установление соответствия Задание закрытого типа на установление последовательности



МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет экономики и управления  
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств по дисциплине «Основы HR аналитики»  
по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 6 из 15

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

	<b>Уметь:</b> ПК-6.2. Анализирует состояние организации труда: Применять анализ трудовых показателей в целях HR-аналитики		7	8-11  2  1-2	Задание закрытого типа (выбор одного верного ответа) Задание закрытого типа на установление соответствия Задание закрытого типа на установление последовательности
	<b>Владеть:</b> ПК-6.3. Оценивает резервы повышения производительности труда и качества нормирования труда: Навыками выбора и применения HR-метрик для оценки эффективности управления персоналом		7	4-6  3-4	Задание открытого типа с кратким ответом  Задание открытого типа (задача)

### 3.2 Содержание оценочных средств

Оценочные средства промежуточной аттестации представлены базой вопросов различного типа для тестирования, теоретических вопросов для экзамена (собеседования).


#### 3.2.1. База тестовых вопросов

##### Часть 1. Тестовые вопросы закрытого типа

###### Вопросы закрытого типа (выбор одного верного ответа)

1. Делением численности выбывших работников по причинам увольнения по собственному желанию, нарушений трудовой дисциплины и решений суда на среднюю списочную численность работников определяется следующий показатель:

- А. Коэффициент оборота по выбытию
- Б. Коэффициент постоянства кадров
- В. Коэффициент текучести кадров
- Г. Индекс занятости кадров

	МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет экономики и управления Кафедра инноватики и управления		
	Фонд оценочных средств по дисциплине «Основы HR аналитики» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»		
Версия документа - 1	стр. 7 из 15	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

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

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

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

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

**4. Монитор, на котором наглядно представлены ключевые показатели, в том числе и показатели аналитики:**

- А) Дашборд
- Б) Экран
- В) Проектор
- Г) график.

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

- А) Визуализация
- Б) Дифференциация
- В) Экранизация
- Г) Алгоритмизация

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


- А) HR-аналитика
- Б) HR-менеджмент
- В) HR-digital
- Г) HR-система

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

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

**8. Уровень производительности труда характеризуется:**

- А) количеством продукции, выраженной в едином измерении;
- Б) затратами времени на производство единицы продукции – трудоемкостью единицы продукции;
- В) качеством продукции, выраженной в едином измерении;

	МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет экономики и управления Кафедра инноватики и управления		
	Фонд оценочных средств по дисциплине «Основы HR аналитики» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»		
Версия документа - 1	стр. 8 из 15	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

Г) верны варианты А и Б.

**9. Какими метрики можно применить для оценки экономического эффекта от совершенствования организации труда:**

- А) снижение утомляемости и усталости работника, повышение его работоспособности;
- Б) повышение затрат труда;
- В) снижение издержек и повышение производительности труда;
- Г) улучшение условий труда на рабочем месте;

**10. Что такое драйвер текучести персонала?**

- А) стратегия удержания работников
- Б) уровень удовлетворенности сотрудников
- В) способ повышения производительности
- Г) фактор, влияющий на уровень текучести персонала\*

**11. Какова первоочередная задача рекрутера, ответственного за составление отчета?**

- А) снижение затрат на рекрутинг
- Б) анализ эффективности каждого этапа воронки
- В) повышение качества персонала
- Г) увеличение количества кандидатов

**Вопросы закрытого типа на установление соответствия**

**1. Установите соответствие между фондами рабочего времени и их содержанием:**

А. Календарный фонд рабочего времени	1. Фактически отработанное время, с вычетом целодневных простоев
Б. Табельный фонд рабочего времени	2. Максимальное время, которое возможно отработать согласно календарю
В. Максимально возможный фонд рабочего времени	3. Рабочее время, которое отработано согласно трудовому законодательству (т.е. за вычетом праздничных и выходных)
Г. Фактический фонд рабочего времени	4. Максимальное время, которое работодатель может планировать для расчета объемов производства.


**2. Сопоставьте типы метрик и их примеры**

А. Метрика количества	1. Количество дней на закрытие вакансии
Б. Метрика реакции	2. количество резюме, полученных от кандидатов по всем источникам привлечения
В. Метрика стоимости	3. затраты на закрытие одной вакансии
Г. Метрика времени	4. количество людей, прошедших анкетирование.

**Вопросы закрытого типа на установление последовательности**

**1. Расставьте в правильном порядке этапы прогноза потребности в персонале.**

- А) подготовка данных
- Б) определение цели

	МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет экономики и управления Кафедра инноватики и управления		
	Фонд оценочных средств по дисциплине «Основы HR аналитики» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»		
Версия документа - 1	стр. 9 из 15	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

- В) разработка и внедрение модели
- Г) подготовка гипотезы
- Д) аналитика данных
- Е) изменение управленческих процессов
- Ж) подбор источников данных

**2. Расставьте в правильной последовательности действия при использовании метода воронки подбора персонала.-**

- А) оценка компетенций и составление «портретов должностей»
  - Б) формирование схемы должности, ключевых компетенций и требований к кандидату
  - В) первичное знакомство с претендентами
  - Г) сбор и обработка информации о кандидатах по определенной системе.
  - Д) сопоставление фактических качеств претендентов и требований должности
  - Е) сравнение кандидатов на одни и те же должности и выбор наиболее подходящих
  - Ж) проверка эффективности их адаптации и работы в начальный период, соответствия ожиданий фактам
- З) назначение или утверждение кандидатов в должности, заключение с ними трудового договора


**Часть 2. Вопросы открытого типа**

**Вопросы открытого типа с кратким ответом (вставить термин или ответ, до трех слов)**

1. Прием и увольнение работников с предприятия называется ... оборотом рабочей силы
2. Численность работников списочного состава за отчетный период времени – это ... численность работников.
3. Монитор, на котором наглядно представлены ключевые показатели, в том числе и показатели аналитики – это ...
4. Методы сбора, анализа и применения информации о ситуации в сфере управления человеческим ресурсами с целью принятия обоснованных управленческих решений по совершенствованию деятельности организации – это ...
5. Каким термином следует назвать затраты организации на обучение персонала, его адаптацию, формирование системы мотивации и т.п., если организация ожидает отдачи от них? ... ..(4 слова)
6. Тип текучести ,когда сотрудник сам принимает решение об увольнении – это ... текучесть.

**Задание открытого типа (задача)**

1. На предприятии с 1 по 18 число месяца работали 45 человек, с 19 по 27 – 48 человек, с 28 по 31 – 54 человека. Определите среднесписочную численность работников за месяц.
2. Среднесписочная численность работников составляет 1478 чел., принято работников 154 чел., выбыло 256чел., в том числе уволено 240чел., из них за нарушение трудовой дисциплины 16 чел. Определите коэффициент оборота по приему, выбытию, текучести кадров, %.

	МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)		
	Факультет экономики и управления Кафедра инноватики и управления		
Фонд оценочных средств по дисциплине «Основы HR аналитики» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 10 из 15	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

3. Рассчитайте конверсию источника подбора персонала, если подано было 20 резюме на вакансию, принято 2 человека.

4. Средний квалификационный разряд рабочих механического цеха составляет 4,1, а средний разряд выполняемых работ 4,3. Определить коэффициент использования рабочих по квалификации.

### 3.2.2 Перечень вопросов к экзамену

1. Система HR для бизнеса: цели создания, признаки системы. Сотрудники как ресурс компании.

2. Уровни и элементы системы HR.

3. Подсистемы в деятельности HR: обеспечение наличия трудового ресурса, его компоненты и показатели.

4. Обеспечение качества трудовых ресурсов компании и его измерение.

5. HR процессы, их сущность и виды.

6. Решения, принимаемые в рамках HR процессов.

7. Виды анализа HR процессов.

8. Данные для расчета и анализа HR метрик.

9. HR проект и измерение его эффективности.

10. Формирование HR метрик компании. Стратегические метрики, их особенности.

11. Операционные HR метрики, их характеристика.

12. Критерии оценки эффективности HR метрик.

13. Анализ HR метрик в динамике и по срезам.

14. HR метрики в рекрутменте.

15. Вовлеченность сотрудников, причины и следствия.

16. Системный анализ в HR.

17. Оценка вовлеченности, лояльности и удовлетворенности сотрудников.

Взаимосвязи категорий.

18. Оценка вовлеченности и лояльности сотрудников, описание методик.

19. Особенности и описание деятельности HR аналитика в компании. HR зрелость компании.

20. Трудности в работе HR аналитика.

21. Оценка изменений HR показателей. Диаграмма «ящик с усами». Среднее и медиана.

22. Оценка эффективности обучения.

23. Оценка эффективности деятельности рекрутеров (работников службы персонала).

24. Анализ реальных ситуаций на рынке труда.

25. Определение бюджета вакансии.

26. Измерение стажа работы в компании.


27. Программа удержания сотрудников. Основные этапы и стратегии.

28. Метрики текучести персонала.

29. Метрики стоимости подбора персонала.

30. Оцифровка корпоративной культуры.

31. Основные функции Excel, необходимые в работе HR аналитика.

	МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет экономики и управления Кафедра инноватики и управления		
	Фонд оценочных средств по дисциплине «Основы HR аналитики» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»		
Версия документа - 1	стр. 11 из 15	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

32. Метрики развития персонала.
33. Метрики стоимости развития персонала.
34. Расчет стоимости текучести.
35. Метрики по компенсациям и льготам.
36. HR метрики в адаптации.
37. HR метрики в обучении: количественные.
38. HR метрики в обучении: качественные.

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

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

Экзамен состоит из 3- частей:

*1 часть – студент решает 15 тестовых вопросов закрытого типа, выбранных случайным образом. Продолжительность – 30 минут.*

Максимальное количество баллов за выполнение задания – 60 баллов

*2 часть – студент решает тесты открытого типа со свободным ответом, которые не предполагают вариантов ответа, правильный ответ требуется написать самостоятельно. Всего 2 тестовых вопросов, выбранных случайным образом. Продолжительность – 10 минут.*

Максимальное количество баллов за выполнение задания – 20 баллов

*3 часть – студент решает задачу, выбранную случайным образом. Продолжительность – 20 минут.*

Максимальное количество баллов за выполнение задания – 20 баллов

Всего заданий – 18.

Максимальный балл – 100 баллов:

*0-49 баллов - неудовлетворительно (оценка 2);*

*50-69 баллов - удовлетворительно (оценка 3);*


*70-90 баллов - хорошо (оценка 4);*

*91-100 баллов - отлично (оценка 5).*

Общее время выполнения работы – 2 часа.

Первые два задания при низком уровне подготовки студента могут быть заменены на ответ на теоретические (экзаменационные) вопросы билета (критерии см.ниже).

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

	МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет экономики и управления Кафедра инноватики и управления		
	Фонд оценочных средств по дисциплине «Основы HR аналитики» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»		
Версия документа - 1	стр. 12 из 15	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

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

### **Ключи к тестовым вопросам закрытого типа с выбором одного ответа**

1.В; 2.А, 3.В, 4.А; 5.А; 6.А; 7.А; 8.Г; 9.В;10.Г; 11.Б;

За каждый верный ответ – 4 балла.

### **Ключи к тестовым вопросам на установление соответствия**

1. А-2, Б-3, В-4, Г-1.

2. А-2,Б-4, В-3, Г-1.

За полное соответствие (все 4 ответа) 4 балла, частичное (2-3 ответа) – 2 балла.

### **Ключи к вопросам закрытого типа на установление последовательности**

1. БГЖАДВЕ

2. БВГАДЕЗЖ

За каждый верный ответ – 4 балла.

### **Ключи к вопросам открытого типа с кратким ответом**

1. Внешним; 2. Среднесписочная; 3. Дашборд; 4. HR-аналитика; 5. Инвестиции в человеческий капитал; 6.Добровольная.

За полное совпадение ответа – 10 баллов, за частичное совпадение или частично верный ответ – 5 баллов.

### **Ключи (ответы) к вопросам открытого типа (задачи)**

1.  $Чср = (18 \cdot 45 + 9 \cdot 48 + 4 \cdot 54) / 31 = 1458 / 31 \approx 47$  человек.

2.  $Коб.пр = 154 / 1478 = 0,104 = 10,4\%$  - коэффициент оборота по приему

$Коб.выб. = 256 / 1478 = 0,173 = 17,3\%$  - коэффициент оборота по выбытию

$Ктек = 16 / 1478 = 0,0108 = 1,1\%$  -коэффициент текучести кадров.

3.  $Конверсия = 100\% \cdot 2 / 20 = 10\%$

4.  $Кик = Rф / Rр$ , где  $Rф$  -средний квалификационный разряд рабочих;  $Rр$  -средний квалификационный разряд работ.  $Кик = 4,1 / 4,3 = 0,95$ .

За верный ответ и верную формулу (расчет) с пояснением 20 баллов, при допущении ошибки в расчете (при верном ходе решения и верной формуле) или верном ответе при отсутствии пояснения хода решения 10 баллов.

В нижеприведенной таблице представлены критерии оценивания **теоретического вопроса** при собеседовании на экзамене.



МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет экономики и управления  
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств по дисциплине «Основы HR аналитики»  
по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 13 из 15

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

Код компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине	Критерии оценивания			
		Отлично	Хорошо	Удовлетворительно	Неудовлетворительно
ОПК-2	<p><b>Знать:</b> ОПК-2.1 Демонстрирует знание методов сбора, обработки и анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом</p> <p><b>Уметь:</b> ОПК-2.2 Осуществляет сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом Осуществлять сбор, обработку, анализ и визуализацию данных для целей HR-аналитики с помощью информационных технологий</p> <p><b>Владеть:</b> ОПК-2.3 Интерпретирует полученные результаты анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом Навыки анализа и визуализации данных для целей HR-аналитики, выявления причинно-следственных взаимосвязей;</p>	<p><b>Знает:</b> Методы сбора, обработки и анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом</p> <p><b>Умеет:</b> Осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом Осуществлять сбор, обработку, анализ и визуализацию данных для целей HR-аналитики с помощью информационных технологий</p> <p><b>Владет:</b> Интерпретирует полученные результаты анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом Навыками анализа и визуализации данных для целей HR-аналитики, выявления причинно-следственных взаимосвязей;</p>	<p><b>Знает:</b> Основные методы сбора, обработки и анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом</p> <p><b>Умеет:</b> Осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом Осуществлять сбор, обработку, анализ и визуализацию данных для целей HR-аналитики</p> <p><b>Владет:</b> Интерпретирует полученные результаты анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом Навыками анализа и визуализации данных для целей HR-аналитики;</p>	<p><b>Знает:</b> Некоторые методы сбора, обработки и анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом</p> <p><b>Умеет:</b> Осуществлять сбор, обработку, анализ и визуализацию данных для отдельных целей HR-аналитики</p> <p><b>Владет:</b> Некоторыми навыками анализа и визуализации данных для целей HR-аналитики;</p>	<p><b>Не знает:</b> методы сбора, обработки и анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом</p> <p><b>Не умеет:</b> Осуществлять сбор, обработку, анализ и визуализацию данных для целей HR-аналитики</p> <p><b>Не владеет:</b> Навыками анализа и визуализации данных для целей HR-аналитики;</p>



МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет экономики и управления  
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств по дисциплине «Основы HR аналитики»  
по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 14 из 15

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

Код компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине	Критерии оценивания			
		Отлично	Хорошо	Удовлетворительно	Неудовлетворительно
ПК-6	<p><b>Знать:</b> ПК-6.1. Демонстрирует знание показателей по труду, анализа организации труда: базовые методы, сбора, обработки и анализа данных для целей HR-аналитики, в том числе с помощью информационных технологий, сущность и основные сферы HR аналитики, основные HR-метрики <b>Уметь:</b> ПК-6.2. Анализирует состояние организации труда: Применять анализ трудовых показателей в целях HR-аналитики <b>Владеть:</b> ПК-6.3. Оценивает резервы повышения производительности труда и качества нормирования труда: Навыками выбора и применения HR-метрик для оценки эффективности управления персоналом</p>	<p><b>Знает:</b> показатели по труду, анализа организации труда: базовые методы, сбора, обработки и анализа данных для целей HR-аналитики, в том числе с помощью информационных технологий, сущность и основные сферы HR аналитики, основные HR-метрики <b>Умеет:</b> Анализирует состояние организации труда: Применяет анализ трудовых показателей в целях HR-аналитики <b>Владет:</b> Оценивает резервы повышения производительности труда и качества нормирования труда: Навыками выбора и применения HR-метрик для оценки эффективности управления персоналом</p>	<p><b>Знает:</b> показатели по труду, анализа организации труда: базовые методы, сбора, обработки и анализа данных для целей HR-аналитики, сущность и основные сферы HR аналитики, основные HR-метрики <b>Умеет:</b> Анализирует состояние организации труда: Применяет анализ трудовых показателей в целях HR-аналитики <b>Владет:</b> Оценивает резервы повышения производительности труда: Навыками выбора и применения HR-метрик для оценки эффективности управления персоналом</p>	<p><b>Знает:</b> показатели по труду, анализа организации труда: базовые методы сбора, обработки и анализа данных для целей HR-аналитики, сущность и основные сферы HR аналитики, основные HR-метрики <b>Умеет:</b> Применяет анализ трудовых показателей в целях HR-аналитики <b>Владет:</b> Навыками выбора и применения HR-метрик для оценки эффективности управления персоналом</p>	<p><b>Не знает:</b> показатели по труду, анализа организации труда: базовые методы сбора, обработки и анализа данных для целей HR-аналитики, сущность и основные сферы HR аналитики, основные HR-метрики <b>Не умеет:</b> Применяет анализ трудовых показателей в целях HR-аналитики <b>Не владеет:</b> Навыками выбора и применения HR-метрик для оценки эффективности управления персоналом</p>



МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет экономики и управления  
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств по дисциплине «Основы HR аналитики»  
по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 15 из 15

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

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

Уровни сформированности компетенций определяется следующим образом:

1. **Высокий уровень сформированности компетенций** соответствует оценке **отлично**:  
предполагает формирование компетенций на высоком уровне, готовность к самостоятельной профессиональной деятельности: формируются системные знания по содержанию и анализу деятельности основных этапов процесса управления персоналом с помощью метрик, необходимые для овладения навыками количественного и качественного анализа при оценке эффективности управления персоналом. Студент способен аргументировать собственную точку зрения по дискуссионным вопросам дисциплины, свободно решать практические задачи;
2. **Средний уровень** соответствует оценке **хорошо**:
  - предполагает формирование компетенций на более высоком уровне: формируется общее понимание экономических и управленческих процессов, выработки и реализации управленческих решений; количественного и качественного анализа при оценке эффективности управления персоналом, студент способен давать развернутые ответы на теоретические вопросы дисциплины с отдельными неточностями, решать практические задачи с небольшими затруднениями.
3. **Базовый уровень** соответствует оценке **удовлетворительно**:
  - предполагает формирование компетенций на начальном уровне: формируется общее представление о содержании деятельности сфер HR аналитики, владение экономической и управленческой терминологией, умение в целом ориентироваться в количественных и качественных методах анализа и оценки эффективности управления персоналом.
4. **Низкий уровень** соответствует оценке **неудовлетворительно**.

