





**Рабочая программа дисциплины (модуля)\***  
Основы HR-аналитики

Направление подготовки (специальность)

38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль)

Управление персоналом в организации

Присваиваемая квалификация (степень)

Бакалавр

Форма обучения

очная

Год(ы) набора 2025

\*Рабочая программа дисциплины (модуля) адаптирована для инклюзивного обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Челябинск 2025 г.



## Содержание

1. Цели освоения дисциплины
2. Место дисциплины в структуре ОПОП
3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)
4. Объем дисциплины (модуля)
5. Структура и содержание дисциплины (модуля)
6. Фонд оценочных средств
  - 6.1. Перечень видов оценочных средств
  - 6.2. Типовые контрольные задания и иные материалы для текущей аттестации
  - 6.3. Типовые контрольные вопросы и задания для промежуточной аттестации
  - 6.4. Критерии оценивания
7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)
  - 7.1. Рекомендуемая литература
  - 7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"
  - 7.3. Перечень информационных технологий
8. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)
10. Специальные условия освоения дисциплины обучающимися с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья



### 1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель освоения дисциплины:

Научиться анализировать данные по персоналу с применением методов бизнес аналитики и обработки данных.

Задачи:

- изучить этапы развития HR-аналитики в компании
- изучить основные HR-метрики
- изучить основные инструменты HR-аналитики
- разработка и внедрение форм отчетности в различных разрезах

### 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Цикл (раздел) ОПОП: К.М.01.09

#### 2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:

Для подготовки к дисциплине обучающийся должен обладать знаниями в области кадровой политики, оценки эффективности персонала, экономики предприятия, маркетинга, системного анализа, тайм-менеджмента. Для подготовки к дисциплине обучающийся должен обладать знаниями в области

Экономика труда

Информационные технологии в профессиональной деятельности

Статистика труда

#### 2.2 Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:

Дисциплины (модули) и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:

Организация, нормирование и оплата труда

Рекрутмент

Анализ рынка труда

Международный HR

Кадровая политика

Аудит качества

Инвестиционный анализ

Управление проектами

Организация расчетов с бюджетом и внебюджетными фондами

Управление коммерческой деятельностью на предприятии

Технологическая и преддипломная практики

Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена

Производственная практика (преддипломная практика)

### 3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

**ОПК-2: Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом;**

**Знать:**

базовые методы, сбора, обработки и анализа данных для целей HR-аналитики с помощью информационных технологий и программных средств

**Уметь:**

осуществлять сбор, обработку, анализ и визуализацию данных для целей HR-аналитики с помощью информационных технологий



**Владеть:**

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**

**Знать:**

, основные HR-метрики

**Уметь:**

применять анализ трудовых показателей в целях HR-аналитики

**Владеть:**

выбора и применения HR-метрик для оценки резервов повышения производительности труда

**В результате освоения дисциплины обучающийся должен**

|            |   |
|------------|---|
| <b>3.1</b> | <b>Знать:</b>   |
| 3.1.1      | базовые методы, сбора, обработки и анализа данных для целей HR-аналитики с помощью информационных технологий и программных средств, основные HR-метрики |
| <b>3.2</b> | <b>Уметь:</b>   |
| 3.2.1      | осуществлять сбор, обработку, анализ и визуализацию данных для целей HR-аналитики с помощью информационных технологий                                   |
| 3.2.2      | применять анализ трудовых показателей в целях HR-аналитики  |
| <b>3.3</b> | <b>Владеть:</b>   |
| 3.3.1      | анализа и визуализации данных для целей HR-аналитики, выявления причинно-следственных взаимосвязей;   |
| 3.3.2      | выбора и применения HR-метрик для оценки резервов повышения производительности труда  |

**4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

|                               |  |
|-------------------------------|--|
| <b>Общая трудоемкость</b>     | <b>5 ЗЕТ</b>                             |
| Часов по учебному плану : 180 | Виды контроля в семестрах:<br>экзамены 7 |
| в том числе :                 |  |
| аудиторные занятия : 50       |  |
| самостоятельная работа : 84,8 |  |
| часов на контроль : 36        |  |
| контактная работа: 59,2       |  |
| ИКР: 9,2                      |  |

**5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

| Код занятия | Наименование разделов и тем /вид занятия/  | Семестр / Курс | Часов | Литература                              |
|-------------|--|----------------|-------|---|
|             | <b>Раздел 1. Организационно-методическое и программное обеспечение HR-аналитики</b>  |                |       |   |
| 1.1         | Что такое HR-аналитика. Компетенции HR-аналитика<br>Эволюция и жизненный цикл HR-функции в компании. Этапы развития функции HR-аналитики. Задачи, которые решает HR-аналитика на разных этапах развития. /Лек/ | 7              | 2     | Л1.1 Л1.2Л2.1<br>Л2.2 Л2.3Л3.1<br>Э1 Э3 |
| 1.2         | Что такое HR-аналитика. Компетенции HR-аналитика<br>/Ср/   | 7              | 20    | Л1.1 Л1.2Л2.1<br>Л2.2Л3.1<br>Э1 Э3      |
| 1.3         | Инструменты Excel для преобразования данных. Метод статистики в HR-аналитике. Визуализация данных /Лек/  | 7              | 4     | Л1.1 Л1.2Л2.1<br>Э1 Э3                  |
| 1.4         | Инструменты Excel для преобразования данных. Метод статистики в HR-аналитике. Визуализация данных /Пр/   | 7              | 10    | Л1.1 Л1.2Л2.1<br>Э1 Э3                  |



|   |  |   |      |                                    |
|---|--|---|------|------------------------------------|
| 1.5   | Процессы HR-аналитики. Метрики HR-процессов. Работа с HR-данными: анализ и обработка. Работа с персональными данными /Лек/   | 7 | 4    | Л1.1 Л1.2Л2.1                      |
| 1.6   | Процессы HR-аналитики. Метрики HR-процессов. Работа с HR-данными: анализ и обработка. Работа с персональными данными /Пр/  | 7 | 8    | Л1.1 Л1.2Л2.1<br>Э1 Э3             |
| 1.7   | Инструменты Excel для преобразования данных. Метод статистики в HR-аналитике. Визуализация данных /Ср/   | 7 | 34   | Л1.1 Л1.2Л2.1<br>Э1 Э3             |
| 1.8   | Что такое HR-аналитика. Компетенции HR-аналитика<br>Эволюция и жизненный цикл HR-функции в компании. Этапы развития функции HR-аналитики. Задачи, которые решает HR-аналитика на разных этапах развития. /Ср/  | 7 | 4    | Л1.1 Л1.2Л2.1<br>Э1 Э3             |
| <b>Раздел 2. Аналитика трудовых процессов и эффективности труда</b> |  |   |      |                                    |
| 2.1   | Общие HR-метрики. Выбор HR-метрик. Целевые значения HR-метрик. HR-метрики процессов подбора и адаптации персонала. HR-метрики процессов оценки, обучения и развития персонала. HR-метрики процессов управления компенсациями и льготами, материальной и нематериальной мотивации персонала<br>Метрики качества трудовых процессов. Метрики эффективности управления персоналом /Лек/ | 7 | 6    | Л1.1 Л1.2Л2.1<br>Л2.2Л3.1<br>Э1 Э3 |
| 2.2   | Общие HR-метрики. Выбор HR-метрик. Целевые значения HR-метрик. HR-метрики процессов подбора и адаптации персонала. HR-метрики процессов оценки, обучения и развития персонала. HR-метрики процессов управления компенсациями и льготами, материальной и нематериальной мотивации персонала. Метрики качества трудовых процессов. Метрики эффективности управления персоналом /Пр/    | 7 | 16   | Л1.1 Л1.2Л2.1<br>Л2.2Л3.1<br>Э1 Э3 |
| 2.3   | Общие HR-метрики. Выбор HR-метрик. Целевые значения HR-метрик. HR-метрики процессов подбора и адаптации персонала. HR-метрики процессов оценки, обучения и развития персонала. HR-метрики процессов управления компенсациями и льготами, материальной и нематериальной мотивации персонала. Метрики качества трудовых процессов. Метрики эффективности управления персоналом /Ср/    | 7 | 26,8 | Л1.1 Л1.2Л2.1<br>Л2.2Л3.1<br>Э1 Э3 |
| <b>Раздел 3. Иная контактная работа</b>                             |  |   |      |                                    |
| 3.1   | Консультации, текущий контроль /ИКР/   | 7 | 9,2  | Л1.1 Л1.2Л2.1<br>Л2.2Л3.1          |

## 6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

### 6.1. Перечень видов оценочных средств

Для текущей аттестации  
Тестовые задания  
вопросы для устного опроса (собеседования)  
доклад  
практическое задание

Для промежуточной аттестации  
Тестовые задания  
Практические задания

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

Примерный перечень тестовых вопросов:

- Изменение списочного состава работников вследствие приема на работу и выбытия с нее – это...
  - движение кадров;
  - ротация кадров;
  - текучесть кадров;
  - кадровые перестановки.



2. Индивидуальные неорганизованные перемещения работников между предприятиями, организациями, понимаемые как одна из форм трудовой мобильности, проявляющаяся в виде увольнений по собственному желанию и в связи с нарушением трудовой дисциплины, называются:
- а) движение кадров;
  - б) ротация кадров;
  - в) текучесть кадров;
  - г) кадровые перестановки.
3. К какому типу данных относится информация об обучении сотрудников?  
Внешние данные  
Внутренние данные
4. К какому типу данных относится информация о дате и месте рождения сотрудника?  
Внешние данные  
Внутренние данные
5. К какому типу данных относится информация о месте жительства потенциальных кандидатов?  
Внешние данные  
Внутренние данные
6. Сравнение данных своей компании с данными аналогичной группы и категории за прошлые аналогичные периоды этой же компании – это  
Общий (внеотраслевой) бенчмаркинг  
Функциональный (отраслевой) бенчмаркинг  
Конкурентный бенчмаркинг  
Внутренний бенчмаркинг
7. Что является нормой для коэффициента интенсивности текучести  
Коэффициент интенсивности текучести в норме равен единице  
Коэффициент интенсивности текучести в норме намного больше единицы  
Коэффициент интенсивности текучести в норме намного меньше единицы
8. Способы экономии на подборе  
Правильно рассчитывать стоимости подбора одного сотрудника  
Составить точный портрет кандидата  
Сократить время на подбор за счёт оптимизации всех процессов подбора  
Сделать анализ эффективности источников подбора персонала  
Использовать интернет-маркетинг и социальные сети  
Вести базу кандидатов (автоматизация)  
Использовать внутренний кадровый резерв  
Развивать бренд работодателя
9. В норме коэффициент стабильности персонала должен быть  
Больше 30%  
Больше 50%  
Больше 70%  
Больше 90%  
Больше 100%
10. Какие показатели требуются для расчёта стоимости найма с учётом прямых и косвенных затрат  
Расходы на рекламные объявления о вакансиях компании в СМИ  
Оплата услуг агентства (если привлекали)  
Реферальный бонус (если Вы принимаете на работу персонал по рекомендации сотрудников и платите им за это вознаграждение)  
Затраты на зарплату рекрутерам с учётом НДФЛ и взносов в государственные внебюджетные фонды  
Затраты на размещение информации о вакансиях на специальных сайтах  
Непредвиденные расходы 10% (оплата Интернета, увеличение стоимости размещения объявлений о вакансиях)
11. Что можно определить при помощи рекрутинговой воронки?  
Эффективность работы по каждой вакансии  
Эффективность каждого рекрутера  
Эффективность работы с внутренним заказчиком  
Эффективность работы с текучестью персонала
12. Какие показатели требуются для расчёта процента заполнения вакансий из резерва  
Количество вакансий, закрытых внутренними кандидатами  
Общее количество закрытых вакансий за отчётный период  
Количество уволенных сотрудников за отчётный период  
Качество набранных работников
13. По какой формуле можно рассчитать потенциальную текучесть персонала?



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

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

$K_{с} = (n : S) \times 100 (\%)$

$K_{пт} = n \times 100 / N$

14. Что из перечисленного относится к HR-метрикам?

Количество сотрудников в компании

Количество сотрудников, прошедших срок испытания

Количество молодых специалистов

Средний стаж работы в компании

Текущая текучесть персонала за период

Стоимость подбора одного сотрудника

15. Какие показатели требуются для расчёта трудозатрат на подбор персонала

Выберите несколько ответов:

Базовый оклад сотрудников, участвующих в подборе

Количество рабочих часов в месяц

Количество часов, затраченных на процесс подбора

Количество уволенных сотрудников за отчётный период

Качество набранных работников

16. Прямой показатель уровня производительности труда – это:

а) количество продукции, умноженное на затраты труда;

б) затраты труда за вычетом количества продукции;

в) сумма затрат труда и количества продукции;

г) нет верного варианта ответа.

17. Обратный показатель уровня производительности труда – это:

а) затраты труда, деленные на количество продукции;

б) количество продукции, умноженное на затраты труда;

в) затраты труда за вычетом количества продукции;

г) количество продукции за вычетом затрат труда.

Примерный перечень практических заданий

Задание №1

Цель задания

Научиться оценивать HR-метрики подбора персонала

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

Задание №2

Цель задания

Научиться выбирать нужные данные для аналитики.

Изучите кейс.

Приведите хотя бы по одному примеру внешних и внутренних данных.

Кейс

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

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

| Тип данных | Пример данных                            | Как будут использоваться данные                |
|------------|--|--|
| Внутренние | Данные об изменениях зарплаты сотрудника | Сотруднику могут увольняться из компании из-за |



отсутствия регулярной индексации зарплаты.  
Исследуем, с какой регулярностью происходит индексация зарплаты в компании. Для этого воспользуемся данными о дате

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

Примерный перечень вопросов для устного собеседования

1. Различные методы оценки эффективности деятельности служб управления персоналом: экспертная оценка, HR - бенчмаркинг, анализ человеческих ресурсов, аудит персонала, ключевые показатели эффективности службы управления персоналом.
2. Показатели степени удовлетворенности работников.
3. Показатели степени соответствия кадровых служб.
4. Косвенные показатели эффективности кадровых служб.
5. Показатели экономической эффективности деятельности кадровых служб.
6. Понятие о социально-демографической политике.
7. Учет постоянного и наличного населения определенной территории.
8. Абсолютные и относительные показатели естественного движения населения.
9. Абсолютные и относительные показатели механического движения населения
10. Экономико-статистический анализ занятости.
11. Методы оценки интеллектуального капитала.
12. Экономико-статистический анализ безработицы.
13. Экономические показатели жизненного уровня населения.
14. Методы оценки человеческого капитала.
15. Сущность и содержание интеллектуального капитала.
16. Сущность и содержание человеческого капитала.
17. Демографические показатели жизненного уровня населения.
18. Показатели материального обеспечения населения и домохозяйств.
19. Рабочее время и его использование.
20. Содержание и анализ подсистемы планирования и маркетинга персонала.
21. Содержание и анализ подсистемы найма и учета персонала.
22. Оценка трудового потенциала организации.
23. Элементы трудового потенциала организации.
24. Содержание и анализ подсистемы трудовых отношений.
25. Содержание и анализ подсистемы развития персонала.
26. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества, организации, личности.
27. Управление производительностью труда. Показатели производительности труда.
28. Содержание и анализ подсистемы мотивации и стимулирования персонала.
29. Подсистемы трудовых показателей организации: персонал, рабочее время, качество труда, производительность труда, расходы на рабочую силу, социально-экономическая эффективность труда.
30. Показатели экономической оценки эффективности труда.
31. Организационные показатели эффективности труда.
32. Абсолютные и относительные показатели движения рабочей силы.
33. Содержание основных подходов к управлению эффективностью труда: управление результатами труда, управление затратами труда, управление факторами труда, управление человеческим и интеллектуальным капиталом.
34. Структура затрат на персонал.

Примерные темы докладов

- Планирование и бюджетирование затрат в управлении персоналом.
- Управление затратами по социальным обязательствам и гарантиям.
- Управление затратами на оплату труда. Зарплатоотдача, зарплатоемкость.
- Организация и основные цели аудита персонала в организации.



Этапность проведения кадрового аудита в организации.  
Формирование корпоративных задач проведения аудита в организации.  
Уровни проведения кадрового аудита в организации.  
Методы проведения аудита персонала.  
Информационное обеспечение аудита персонала.  
Основные показатели аудита персонала.

### 6.3. Типовые контрольные вопросы и задания для промежуточной аттестации

#### Примеры тестовых вопросов

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

Дашборд

Экран

Проектор

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

Визуализация

Дифференциация

Экранизация

Алгоритмизация

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

HR-аналитика

HR-менеджмент

HR-digital

HR-система

- 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.

- Как соотносятся понятия факта и информации в исследовании?

А. факт первичен, а информация вторична;

В. факт объективен, а информация может быть субъективной;

С. нет прямой связи.

- Средняя продолжительность рабочего месяца исчисляется по формуле:

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

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

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

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

- К фондам рабочего времени относятся:

а) календарный фонд рабочего времени;

б) табельный фонд рабочего времени;

в) максимально возможный фонд рабочего времени;

г) верны все варианты ответов.

- 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;

г) верны варианты а и б.

-Показатели выработки продукции в единицу времени:

а) среднемесячная, среднечасовая;

б) среднеквартальная, среднегодовая;

в) верны варианты а, б;

г) нет верного варианта ответа.

#### Типовое практическое задание

-Найдите ошибку в следующих расчетах. В базовом году организацией был получен доход 500 тыс. руб. За счет



инвестиций в повышение квалификации в сумме 0,2 млн руб. планируется повысить ежегодный доход на 10%. Следовательно, в первый год после внедрения результатов обучения дополнительный доход составит 50 тыс. руб., во второй – 55 тыс. руб., в третий – 60,5 тыс. руб., в четвёртый – 66,5 тыс. руб. Общий доход за 4 года составит 232 тыс. руб. Срок окупаемости составит  $500+232/200=3,66$  года.

-Предложите критерии для анализа инвестиций в человеческий капитал организации.

#### 6.4. Критерии оценивания

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

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

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

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

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

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

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

Критерии оценивания по видам работ:

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

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

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

Если в результате итоговой аттестации (экзамена) студент набрал менее 10 баллов, то результат усвоения дисциплины считается неудовлетворительным, несмотря на количество баллов, набранных по результатам работы в семестре.

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

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

Таблица :

№ Общая сумма баллов Оценка

1 80 – 100 отлично

2 60 – 79 хорошо

3 40 – 59 удовлетворительно

4 39 и менее неудовлетворительно

## 7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

### 7.1. Рекомендуемая литература



### 7.1.1. Основная литература

|      | Авторы,                            | Заглавие  | Издательство,           | Ресурс |
|------|------------------------------------|---|-------------------------|--------|
| Л1.1 | Сотников Н. З.,<br>Сотникова С. И. | Бенчмаркинг человеческих ресурсов (hr-бенчмаркинг):<br>учебное пособие для вузов<br>( <a href="https://urait.ru/bcode/544820">https://urait.ru/bcode/544820</a> )     | Москва : Юрайт,<br>2024 | ЭБС    |
| Л1.2 | Волкова Н. В.,<br>Евсеева С. А.    | Hr-аналитика. Аналитика данных в управлении персоналом:<br>учебное пособие для вузов<br>( <a href="https://urait.ru/bcode/556988">https://urait.ru/bcode/556988</a> ) | Москва : Юрайт,<br>2024 | ЭБС    |

### 7.1.2. Дополнительная литература

|      | Авторы,                            | Заглавие   | Издательство,  | Ресурс |
|------|------------------------------------|--|--|--------|
| Л2.1 | Хан Н., Миллнер<br>Д., Серегина Е. | HR-аналитика: Практическое руководство по работе с<br>персоналом на основе больших данных: практическое<br>пособие<br>( <a href="https://znanium.com/catalog/document?id=417920">https://znanium.com/catalog/document?id=417920</a> )                              | Москва : ООО<br>"Альпина<br>Паблишер",<br>2022                               | ЭБС    |
| Л2.2 | Корсакова В. В.                    | Основы оценки персонала: конспект лекций для студентов,<br>обучающихся по направлению «Управление персоналом»:<br>курс лекций<br>( <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=703215">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=703215</a> ) | Москва :<br>Российский<br>университет<br>транспорта<br>(РУТ (МИИТ)),<br>2021 | ЭБС    |
| Л2.3 | Музыченко В. В.                    | HR в СТАРТАПе: практическое пособие<br>( <a href="https://znanium.com/catalog/document?id=436879">https://znanium.com/catalog/document?id=436879</a> )   | Москва : ООО<br>"Научно-<br>издательский<br>центр ИНФРА-<br>М", 2024         | ЭБС    |

### 7.1.3. Методические разработки

|      | Авторы,   | Заглавие  | Издательство,           | Ресурс |
|------|---|---|-------------------------|--------|
| Л3.1 | Круглов Д. В.,<br>Резникова О. С.,<br>Цыганкова И. В. | Стратегическое управление персоналом: учебное пособие<br>для вузов<br>( <a href="https://urait.ru/bcode/544472">https://urait.ru/bcode/544472</a> ) | Москва : Юрайт,<br>2024 | ЭБС    |

### 7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

|    |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|
| Э1 | Лань [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / издательство Лань. – URL: <a href="http://e.lanbook.com/">http://e.lanbook.com/</a> <a href="http://e.lanbook.com/">http://e.lanbook.com/</a>                                      |  |  |  |
| Э2 | Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов [Электронный ресурс] : официальный сайт. – URL: <a href="http://fcior.edu.ru/">http://fcior.edu.ru/</a> <a href="http://fcior.edu.ru/">http://fcior.edu.ru/</a>                               |  |  |  |
| Э3 | Университетская библиотека онлайн [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / ООО Директмедиа Паблишинг. – URL: <a href="http://biblioclub.ru/">http://biblioclub.ru/</a> <a href="http://biblioclub.ru/">http://biblioclub.ru/</a> |  |  |  |

### 7.3 Перечень информационных технологий

#### 7.3.1 Программное обеспечение

Adobe Reader

#### 7.3.2 Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

1. Электронный каталог научной библиотеки ЧелГУ [Электронный ресурс] : база данных / Челяб. гос. ун-т. – Челябинск, 1992 .
2. Консультант Плюс [Электронный ресурс] : справочно-правовая система : база данных / Регион. центр правовой информ. Информправо.

## 8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Для реализации дисциплины используются учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа и занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, для текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (парты, доска, мультимедийное оборудование), служащими для представления учебной информации большой аудитории; помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.



Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования (экран, проектор, компьютер) и учебно-наглядных пособий (презентации), обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочей программе дисциплины.

## 9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Освоение содержания учебной дисциплины осуществляется на лекциях, семинарских занятиях, в процессе самостоятельной учебной деятельности студентов.

Внимательное слушание и умелая запись лекции - это только начало работы над материалом учебной дисциплины. Студент должен обращаться к своим записям не один раз. Первый просмотр записей желательно сделать в тот же день, по горячим следам, когда еще все свежо в памяти. Лекцию необходимо прочитать, заполнить пропуски, расшифровать и уточнить некоторые сокращения, дополнить некоторые недописанные примеры. Особое внимание следует уделить содержанию понятий. Все новые понятия должны выделяться в тексте, чтобы их легко можно было отыскать и запомнить.

Лекционный материал является важным, но не единственным для изучения учебной дисциплины. Его обязательно необходимо дополнить материалом учебника и дополнительной литературы по теме. Обязательное направление учебной деятельности студента в рамках дисциплины – работа на семинарских занятиях.

Подготовка к любому семинарскому занятию включает в себя ряд этапов. Прежде всего, следует ознакомиться с планом семинарского занятия.

Вторым этапом является работа с учебником. В нем изложены основные вопросы темы, они дают направление для самостоятельной работы. Другим важным и сложным этапом подготовки служит изучение дополнительной литературы и составление простого или сводного конспекта.

После изучения литературы и составления конспекта нельзя считать подготовку к практическому занятию законченной. Необходимо еще составить план устного ответа и продумать содержание выступления, примеры. Особое внимание следует уделять работе над содержанием понятий. Их нельзя зазубривать бездумно. Обязательно разберитесь, поймите логику автора, найдите расшифровку незнакомых терминов. По вопросам, которые вызывают трудности при изучении, можно получить индивидуальную или групповую консультацию у преподавателя.

Другим направлением учебной деятельности студентов является самостоятельная работа по предложенным вопросам. Внимательно ознакомьтесь с вопросами, которые предусматривают самостоятельное изучение, и осмыслите характер задания. Затем следует найти источники информации по соответствующему вопросу, используя предложенный преподавателем список обязательной и дополнительной литературы, а также ресурсы ИНТЕРНЕТ. Во время чтения целесообразно осуществлять теоретический анализ текста: выделять главные мысли, находить аргументы, подтверждающие основные тезисы, а также иллюстрирующие их примеры и т.д. После этого можно приступать к выполнению задания (составление конспекта, заполнение таблицы, подготовка сообщения на семинарском занятии и др.). При этом важно помнить, что выполненное задание во всех случаях должно отражать основные выводы, к которым вы пришли в процессе самостоятельной учебной деятельности.

В случае применения при обучении дисциплины электронного обучения, дистанционных образовательных технологий общение обучающихся и преподавателя осуществляется в режиме реального времени (чаты) или отложенного времени (система дистанционного обучения Moodle, электронная почта).

Большую часть времени обучающиеся самостоятельно работают с учебно-методическими материалами. Студенты имеют возможность консультироваться с преподавателем по всем вопросам, возникающим в ходе самостоятельной работы посредством электронной почты, социальных сетей.

Доступ обучающегося к учебным ресурсам в режиме отложенного времени, самостоятельной работы осуществляется через сеть Интернет в удобном для него месте, времени и темпе.

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья электронное обучение, дистанционные образовательные технологии предусматривают возможность приема-передачи информации в доступных для них формах.

Реализация дисциплины с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий (далее – ЭО, ДОТ) осуществляется на основании «Положения о реализации основных и дополнительных образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Челябинский государственный университет», «Положения о порядке зачета обучающимися по основным профессиональным образовательным программам высшего образования в ФГБОУ ВО «ЧелГУ» результатов освоения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практик, дополнительных образовательных программ» посредством электронной информационно-образовательной среды ФГБОУ ВО «ЧелГУ». В исключительных случаях (форс-мажор и т.п.) при реализации образовательной деятельности с применением ЭО, ДОТ могут применять компоненты, не входящие в перечень электронной информационно-образовательной среды.



## **10. СПЕЦИАЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ОБУЧАЮЩИМИСЯ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ И ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ**

Освоение дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с использованием специальных технических средств и информационных технологий, предоставляемых Ресурсным учебно-методическим центром по обучению инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья ЧелГУ по запросу обучающегося (мобильные специальные технические средства для лиц с нарушениями зрения и с нарушением слуха, ассистивные информационные технологии).

При необходимости для обучающихся с нарушениями зрения на рабочих местах для проведения практических или лабораторных занятий устанавливается специальное программное обеспечение (программа речевой навигации, речевые синтезаторы, экранные лупы).

В учебные аудитории обеспечивается беспрепятственный доступ для обучающихся с инвалидностью и с ограниченными возможностями здоровья. В каждой аудитории, где обучаются инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья, предусматривается соответствующее количество мест для обучающихся с учетом нарушений их здоровья.

Для освоения дисциплины инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется доступ к печатным источникам, имеющимся в научной библиотеке ЧелГУ, с помощью специальных технических средств; доступ с помощью специальных технических и программных средств к электронным источникам, представленным в форме электронного документа в фонде научной библиотеки ЧелГУ или электронно-библиотечных системах.

Учебно-методические материалы для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и особенностям восприятия информации.

Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья освоение дисциплины может быть частично или полностью осуществлено с использованием дистанционных образовательных технологий.

При проведении промежуточной аттестации по дисциплине обучающимся с инвалидностью и с ограниченными возможностями здоровья обеспечивается по их заявлению предоставление в доступной форме в зависимости от их индивидуальных особенностей инструкции о порядке проведения промежуточной аттестации, оценочных средств и возможности ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере, письменно шрифтом Брайля, с использованием услуг ассистента, устно).

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование предоставленных ЧелГУ или собственных технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. При необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на задания, процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.