

Документ подписан простой электронной подписью Информация о владельце: ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич Должность: Ректор	МИНОВ НАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)	
Дата подписания: 26.05.2026 11:56:45 Уникальный программный ключ: 04c19ed8bfb98f3b6cb77a486b9a8788b8322323	Рабочая программа дисциплины "Основы HR-аналитики" по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 «Управление персоналом» направленности (профилю) Управление персоналом в организации ФГБОУ ВО «ЧелГУ»	стр. 1

## **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 2026

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

Челябинск 2026 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:

Внедрение в работу ключевых HR-метрик: численность, укомплектованность, текучесть и так далее

Установление оптимальных KPI для HR-отдела

Оценка эффективности подбора, адаптации, обучения и других HR-процессов

Развитие сотрудников с опорой на матрицу потенциала

Разработка мотивационной системы для персонала

Визуализация HR-данных

Обработка HR данных в Excel

Использование базовой статистики в работе

### 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

Экономика труда

Информационные технологии в профессиональной деятельности

Статистика труда

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

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:**

ОПК-2.1 Демонстрирует знание методов сбора, обработки и анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом

**Уметь:**

ОПК-2.2 Осуществляет сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом

**Владеть:**

ОПК-2.3 Интерпретирует полученные результаты анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом

**ПК-6: Способен анализировать и оценивать показатели по труду, организацию и нормирование труда**

**Знать:**

ПК-6.1. Демонстрирует знание показателей по труду, методов нормирования труда, анализа организации труда

**Уметь:**

ПК-6.2. Анализирует состояние организации и нормирования труда.

**Владеть:**

ПК-6.3. Оценивает резервы повышения производительности труда и качества нормирования труда

**В результате освоения дисциплины обучающийся должен**



**3.1 Знать:**

- 3.1.1 ОПК-2.1 Демонстрирует знание методов сбора, обработки и анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом
- 3.1.2 ПК-6.1. Демонстрирует знание показателей по труду, методов нормирования труда, анализа организации труда:
- 3.1.3 базовые методы, сбора, обработки и анализа данных для целей HR-аналитики, в том числе с помощью информационных технологий,
- 3.1.4 сущность и основные сферы HR аналитики, основные HR-метрики
- 3.1.5
- 3.1.6
- 3.1.7
- 3.1.8

**3.2 Уметь:**

- 3.2.1 ОПК-2.2 Осуществляет сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом:
- 3.2.2 осуществлять сбор, обработку, анализ и визуализацию данных для целей HR-аналитики с помощью информационных технологий
- 3.2.3 ПК-6.2. Анализирует состояние организации и нормирования труда:
- 3.2.4 применять анализ трудовых показателей в целях HR-аналитики

**3.3 Владеть:**

- 3.3.1 ОПК-2.3 Интерпретирует полученные результаты анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом:
- 3.3.2 анализа и визуализации данных для целей HR-аналитики, выявления причинно-следственных взаимосвязей;
- 3.3.3 ПК-6.3. Оценивает резервы повышения производительности труда и качества нормирования труда:
- 3.3.4 выбора и применения HR-метрик для оценки эффективности управления персоналом

**4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

<b>Общая трудоемкость</b>	<b>5 ЗЕТ</b>
Часов по учебному плану : 180 в том числе : аудиторные занятия : 50 самостоятельная работа : 90,7 часов на контроль : 36 контактная работа: 53,3 ИКР: 3,3	Виды контроля в семестрах:  экзамены 7

**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	Сущность профессии HR-аналитика. Основные функции его деятельности в компании и роль на разных этапах развития HR. Подсистемы в деятельности HR. HR процессы, их виды /Лек/	7	2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Э1 Э3
1.2	Сущность профессии HR-аналитика. Основные функции его деятельности в компании и роль на разных этапах развития HR. Подсистемы в деятельности HR. HR процессы, их виды /Ср/	7	20	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Э1 Э3



1.3	Инструменты измерения и визуализации, анализа данных в HR. Инструменты Excel для преобразования данных. Метод статистики в HR-аналитике. /Лек/	7	4	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Э1 Э3
1.4	Инструменты измерения и визуализации, анализа данных в HR. Инструменты Excel для преобразования данных. Метод статистики в HR-аналитике. /Пр/	7	10	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Э1 Э3
1.5	Процессы HR-аналитики. Метрики HR-процессов. Оценка эффективности HR проектов и служб /Лек/	7	4	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1
1.6	Процессы HR-аналитики. Метрики HR-процессов. Оценка эффективности HR проектов и служб /Пр/	7	8	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Э1 Э3
1.7	Инструменты измерения и визуализации, анализа данных в HR. Инструменты Excel для преобразования данных. Метод статистики в HR-аналитике. /Ср/	7	34	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Э1 Э3
1.8	Процессы HR-аналитики. Метрики HR-процессов. Оценка эффективности HR проектов и служб /Ср/	7	9,9	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Э1 Э3
<b>Раздел 2. Аналитика трудовых процессов и эффективности управления персоналом</b>				
2.1	Выбор и целевые значения HR-метрик. HR-метрики процессов управления материальной и нематериальной мотивацией персонала. Метрики качества трудовых процессов. Метрики эффективности управления персоналом /Лек/	7	6	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Э1 Э3
2.2	Выбор и целевые значения HR-метрик. HR-метрики процессов управления материальной и нематериальной мотивацией персонала. Метрики качества трудовых процессов. Метрики эффективности управления персоналом /Пр/	7	16	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Э1 Э3
2.3	Выбор и целевые значения HR-метрик. HR-метрики процессов управления материальной и нематериальной мотивацией персонала. Метрики качества трудовых процессов. Метрики эффективности управления персоналом /Ср/	7	26,8	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Э1 Э3
<b>Раздел 3. Иная контактная работа</b>				
3.1	Консультации, текущий контроль /ИКР/	7	3,3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2

## 6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

### 6.1. Перечень видов оценочных средств

Для текущей аттестации

Тестовые задания

Для промежуточной аттестации

Тестовые задания

Практические задания

Собеседование (экзамен)

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

Примерный перечень тестовых вопросов:

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

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

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

- а) движение кадров;



- б) ротация кадров;  
в) текучесть кадров;  
г) кадровые перестановки.
3. 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. Что такое драйвер текучести персонала?  
стратегия удержания работников  
уровень удовлетворенности сотрудников  
способ повышения производительности  
метод оценки сотрудников  
фактор, влияющий на уровень текучести персонала
7. Какова первоочередная задача рекрутера, ответственного за составление отчета?  
снижение затрат на рекрутинг  
анализ эффективности каждого этапа воронки\*  
повышение качества персонала  
увеличение количества кандидатов
8. 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)
9. 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
10. 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
11. Что из перечисленного относится к HR-метрикам?  
Количество сотрудников в компании  
Количество сотрудников, прошедших срок испытания  
Количество молодых специалистов  
Средний стаж работы в компании  
Текучесть персонала за период  
Стоимость подбора одного сотрудника
12. 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
13. Какой тип текучести возникает, когда сотрудник сам принимает решение об увольнении?  
Выберите один правильный ответ  
независимая  
добровольная  
функциональная  
преднамеренная



- дисфункциональная
14. Расставьте в правильном порядке этапы прогноза потребности в персонале.
- определение цели  
подготовка гипотезы  
подбор источников данных  
подготовка данных  
аналитика данных  
разработка и внедрение модели  
изменение управленческих процессов
15. Монитор, на котором наглядно представлены ключевые показатели, в том числе и показатели аналитики:
- Дашборд  
Экран  
Проектор  
График
16. 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
17. 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
18. Определите наиболее важный критерий при ранжировании проблем в изучении систем управления персоналом:
- A. актуальность, острая необходимость их разрешения;  
B. ценность ожидаемого результата от решения проблем;  
C. возможность решения проблем в данное время.

### 6.3. Типовые контрольные вопросы и задания для промежуточной 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.
- 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:
  - движение кадров;
  - ротация кадров;
  - текучесть кадров;
  - кадровые перестановки.
- К какому типу данных относится информация об обучении сотрудников?  
Внешние данные  
Внутренние данные
- К какому типу данных относится информация о дате и месте рождения сотрудника?  
Внешние данные  
Внутренние данные
- К какому типу данных относится информация о месте жительства потенциальных кандидатов?  
Внешние данные  
Внутренние данные
- Что такое драйвер текучести персонала?



стратегия удержания работников  
уровень удовлетворенности сотрудников  
способ повышения производительности  
метод оценки сотрудников  
фактор, влияющий на уровень текучести персонала  
7. Какова первоочередная задача рекрутера, ответственного за составление отчета?  
снижение затрат на рекрутинг  
анализ эффективности каждого этапа воронки\*  
повышение качества персонала  
увеличение количества кандидатов  
8. 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)  
9. 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  
10. Какие показатели требуются для расчёта процента наполнения вакансий из резерва  
Количество вакансий, закрытых внутренними кандидатами  
Общее количество закрытых вакансий за отчётный период  
Количество уволенных сотрудников за отчётный период  
Качество набранных работников  
11. Что из перечисленного относится к HR-метрикам?  
Количество сотрудников в компании  
Количество сотрудников, прошедших срок испытания  
Количество молодых специалистов  
Средний стаж работы в компании  
Текучесть персонала за период  
Стоимость подбора одного сотрудника  
12. 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  
13. Какой тип текучести возникает, когда сотрудник сам принимает решение об увольнении?  
Выберите один правильный ответ  
независимая  
добровольная  
функциональная  
преднамеренная  
дисфункциональная  
14. Расставьте в правильном порядке этапы прогноза потребности в персонале.  
определение цели  
подготовка гипотезы  
подбор источников данных  
подготовка данных  
аналитика данных  
разработка и внедрение модели  
изменение управленческих процессов  
15. Монитор, на котором наглядно представлены ключевые показатели, в том числе и показатели аналитики:  
Дашборд  
Экран  
Проектор



График

16. 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

17. 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

18. 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.

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.

#### Задание № 3

-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.

Примерный 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.
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.

#### 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.

Критерии выставления оценок по БРС:

«отлично» - 90-100 б;

«хорошо»: - 76-89 б;

«удовлетворительно» - 61- 75б;

«неудовлетворительно» ~ 60 и менее.

Оценка «5» («отлично») выставляется студенту, обнаружившему всестороннее систематическое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять практические задания, освоившему основную литературу и ознакомившемуся с дополнительной литературой, рекомендованной программой. Оценка «5» («отлично») ставится студенту, усвоившему взаимосвязь основных понятий дисциплины в их значении для приобретаемой профессии, проявившему творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала.

Оценка «4» («хорошо») выставляется студенту, обнаружившему полное знание учебно-программного материала, успешно выполнившего предусмотренные программой задачи, усвоившему основную рекомендованную литературу. Оценка «4» («хорошо») выставляется студенту, показавшему систематический характер знаний по дисциплине и способному к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебы и профессиональной деятельности.

Оценка «3» («удовлетворительно») выставляется студенту, обнаружившему знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по профессии, справляющемся с выполнением заданий, предусмотренных программой. Оценка «3» («удовлетворительно») выставляется студентам, допустившим неточности в ответе на экзамене и при выполнении экзаменационных заданий, но обладающими необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя.

Оценка «2» («неудовлетворительно») выставляется студенту, обнаружившему существенные пробелы в знаниях основной учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий. Как правило, оценка «2» («неудовлетворительно») ставится студентам, которые не могут продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании вуза без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

Критерии оценивания на собеседовании (экзамене)

Собеседование проводится по вопросам для самоконтроля из соответствующего раздела (темы)

Критерии, уровень знаний и умений:

Владение понятийным аппаратом

"5"- Свободно владеет понятийным аппаратом, умеет использовать его при анализе экономических явлений.

"4" - Владеет понятийным аппаратом, но при использовании его допускает неточности.

"3" - В основном знает содержание понятий, но допускает ошибки в их использовании.

"2" - Не владеет основными понятиями по предмету.

Владение фактическим материалом по теме

"5"- Знание и свободное владение фактическим материалом по теме.

"4" - Незначительные неточности в изложении фактического материала.

"3" - Испытывает затруднения в изложении фактического материала.

"2" - Не владеет фактическим материалом.

Знание принципов принятия и реализации решений в конкретных ситуациях.

"5"- Достаточно глубоко знает принципы принятия и реализации решений.

"4" - Допускает незначительные ошибки при определении принципов принятия решений.

"3" - Испытывает значительные затруднения при определении принципов принятия решений.

"2" - Отсутствуют знания основных принципов принятия решений.

Умение выявлять и анализировать проблемы экономического характера в конкретных ситуациях.

"5"- Умеет выявлять и анализировать проблемы и предлагает способы их решения. Умеет оценивать результат.

"4" - Допускает отдельные неточности и затруднения при анализе и выявлении проблем и предложении решений.

"3" - Испытывает значительные трудности при анализе фактического материала и формировании решения проблем.

"2" - Не умеет анализировать и выявлять проблемы экономического характера в конкретных ситуациях.

Логичность изложения материала.

"5"- Свободное владение речью, логичность и последовательность в изложении материала.

"4" - Испытывает отдельные затруднения в логичности и последовательности изложения материала.

"3" - Материал в основном излагается бессистемно и с нарушением логических связей.



"2" - Отсутствие логики в изложении материала

Отметка «5(отлично)» ставится в том случае, если по четырём из пяти критериев ответ оценивается «отлично» и по одному – на «хорошо».

Отметка «4(хорошо)» – если по четырём критериям – не ниже «хорошо» и по одному «удовлетворительно».

Отметка «3(удовлетворительно)» – если по четырём критериям не ниже «удовлетворительно» и по одному – «неудовлетворительно».

Отметка «2(неудовлетворительно)» – если по двум и более критериям «неудовлетворительно».

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

### 7.1. Рекомендуемая литература

#### 7.1.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Ресурс
Л1.1	Романова Ю. Д., Винтова Т. А., Коваль П. Е.	Информационные технологии в управлении персоналом: учебник и практикум для вузов ( <a href="https://urait.ru/bcode/583001">https://urait.ru/bcode/583001</a> )	Москва : Юрайт, 2026	ЭБС
Л1.2	Мизинцева М. Ф., Сардарян А. Р.	Оценка персонала: учебник и практикум для вузов ( <a href="https://urait.ru/bcode/583045">https://urait.ru/bcode/583045</a> )	Москва : Юрайт, 2026	ЭБС
Л1.3	Хруцкий В. Е., Толмачев Р. А., Хруцкий Р. В.	Оценка персонала. Сбалансированная система показателей: учебник для вузов ( <a href="https://urait.ru/bcode/584887">https://urait.ru/bcode/584887</a> )	Москва : Юрайт, 2026	ЭБС
Л1.4	Волкова Н. В., Евсеева С. А.	HR-аналитика. Аналитика данных в управлении персоналом: учебник для вузов ( <a href="https://urait.ru/bcode/589843">https://urait.ru/bcode/589843</a> )	Москва : Юрайт, 2026	ЭБС

#### 7.1.2. Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Ресурс
Л2.1	Полевая М. В.	Система оценки персонала в организации: учебник ( <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=494932">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=494932</a> )	Москва : Прометей, 2018	ЭБС
Л2.2	Корсакова В. В.	Основы оценки персонала: конспект лекций для студентов, обучающихся по направлению «Управление персоналом»: курс лекций ( <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=703215">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=703215</a> )	Москва : Российский университет транспорта (РУТ (МИИТ)), 2021	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

OpenOffice

#### 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 зубрить 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 приступить 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.

