

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Ястребов Олег Александрович  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 24.05.2024 12:54:13  
Уникальный программный ключ:  
ca953a0120d891083f939673078ef1a989dae18a

**Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования  
«Российский университет дружбы народов имени Патриса Лумумбы»**

**Экономический факультет**

(наименование основного учебного подразделения (ОУП)-разработчика ОП ВО)

## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

### **HR-АНАЛИТИКА**

(наименование дисциплины/модуля)

**Рекомендована МССН для направления подготовки/специальности:**

### **38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ**

(код и наименование направления подготовки/специальности)

**Освоение дисциплины ведется в рамках реализации основной профессиональной образовательной программы высшего образования (ОП ВО):**

### **УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В КРОСС-КУЛЬТУРНОЙ СРЕДЕ**

(наименование (профиль/специализация) ОП ВО)

**2024 г.**

## 1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина «HR-аналитика» входит в программу магистратуры «Управление персоналом в кросс-культурной среде» по направлению 38.04.03 «Управление персоналом» и изучается во 2 семестре 1 курса. Дисциплину реализует Кафедра менеджмента. Дисциплина состоит из 6 разделов и 6 тем и направлена на изучение основных HR показателей компании для решения стратегических задач в области ее кадровой политики.

Целью освоения дисциплины является формирование у студентов, получение знаний, навыков в области анализа данных о персонале компании для решения стратегических задач компании в области HR. Задачи изучения дисциплины: • управление потоком данных о персонале, их определение, классификация, систематизация; • качество HR-данных, определение целесообразности и приоритетности анализа информации о персонале, влияние на бизнес-задачи компании; • целесообразность внедрения аналитических HR- систем в компании, рентабельность инвестиций в технические решения для анализа данных, формирование команд по HR-аналитике;

## 2. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Освоение дисциплины «HR-аналитика» направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций (части компетенций):

*Таблица 2.1. Перечень компетенций, формируемых у обучающихся при освоении дисциплины (результаты освоения дисциплины)*

Шифр	Компетенция	Индикаторы достижения компетенции (в рамках данной дисциплины)
УК-1	Способен осуществлять поиск, критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий.	УК-1.1 Понимает принципы научной аргументации, руководствуется ими при обсуждении профессиональных проблем; критически относится к информации, может выбрать стратегию по её проверке и реализовать её, добиваясь объективности фактов и суждений; УК-1.2 Понимает принципы системного подхода и руководствуется ими в анализе ситуации, выделяет факторы внешней и внутренней среды объекта и оценивает их влияние; УК-1.3 Анализирует проблемные ситуации на основе системного подхода: собирает необходимую информацию, анализирует её, описывает конкретные случаи, разрабатывает предложения по решению проблем.;
УК-2	Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла.	УК-2.1 Изучает и обобщает опыт разработки различных проектов в профессиональной сфере, разрабатывает критерии оценки проектов, анализирует и отбирает лучшие разработки; УК-2.2 Формулирует и обосновывает цели и задачи проекта, целевые ориентиры и механизмы их достижения на основе анализа проблемы, для решения которой проект разрабатывается. ; УК-2.3 Разрабатывает проект и управляет им, следуя проработанному алгоритму действий: составляет программу проекта, намечает ключевые работы, оценивает обеспеченность ресурсами, даёт профессиональное обоснование проекта, реализует проект полностью или частично, анализирует результаты и представляет их для обсуждения;
УК-6	Способен определить и реализовать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.1 Понимает цели и задачи своего профессионального развития, выстраивает траекторию профессионального роста с учетом тенденций на рынке труда, понимает направление и пути построения карьеры. ; УК-6.2 Организует свою деятельность и оценивает её результаты, развивает личностные качества для достижения

Шифр	Компетенция	Индикаторы достижения компетенции (в рамках данной дисциплины)
		успеха в профессии.; УК-6.3 Проявляет готовность к самообразованию, к самостоятельному развитию профессиональных умений и навыков.;
УК-7	Способен: искать нужные источники информации и данные, воспринимать, анализировать, запоминать и передавать информацию с использованием цифровых средств, а также с помощью алгоритмов при работе с полученными из различных источников данными с целью эффективного использования полученной информации для решения задач; проводить оценку информации, ее достоверность, строить логические умозаключения на основании поступающих информации и данных	УК-7.1 Использует современные информационные технологии и пакеты прикладных программ в управлении персоналом и смежных областях; УК-7.2 Разрабатывает и осуществляет исследовательские проекты для информационного обеспечения системы управления персоналом; УК-7.3 Использует интеллектуальные информационно-аналитические системы при решении профессиональных задач, строить логические умозаключения на основании поступающих информации и данных;
ОПК-2	Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач.	ОПК-2.1 Организует и проводит работу по сбору данных при решении управленческих и исследовательских задач, применяя современные методы и технологии.; ОПК-2.2 Обрабатывает и анализирует данные, используя статистические методы, для решения управленческих и исследовательских задач.; ОПК-2.3 Производит комплексную оценку материалов исследований на основе научной методологии, критически их оценивает, опираясь на результаты современных исследований, выделяет ошибки и недочеты, предлагает новые исследовательские гипотезы и способы их проверки.;
ОПК-4	Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	ОПК-4.1 Оценивает необходимость и определяет направление организационных изменений в компании, внедрения новых технологий и инноваций в систему управления персоналом для повышения качества и эффективности профессиональной деятельности.; ОПК-4.2 Разрабатывает планы изменений в системе управления персоналом на основе анализа динамики внутренних факторов организации и внешней среды; ОПК-4.3 Оценивает эффективность организационных изменений в системе управления персоналом, предлагает соответствующие меры по повышению эффективности работы персонала;
ОПК-5	Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	ОПК-5.1 Ориентируется в современных информационных технологиях, используемых в практике работы с персоналом, понимает необходимость их применения.; ОПК-5.2 Использует современные информационные технологии для реализации функций управления персоналом.; ОПК-5.3 Использует ресурсы сети «Интернет» при решении профессиональных задач по управлению персоналом;
ПК-2	Способен администрировать процессы и документооборот по стратегическому управлению персоналом организации	ПК-2.1 Понимает современную систему управления персоналом, выстраивает администрирование работы с персоналом в соответствии с современными научными разработками и эффективной практикой; ПК-2.2 Организует и проводит мероприятия по управлению персоналом, готовит для их обеспечения соответствующие нормативные документы.; ПК-2.3 Проводит мониторинг выполнения задач по управлению персоналом на основании регламентирующих

Шифр	Компетенция	Индикаторы достижения компетенции (в рамках данной дисциплины)
		документов, оценивает результаты;
ПК-3	Способен к реализации системы стратегического управления персоналом организации	ПК-3.1 Устанавливает стратегические цели в управлении персоналом; ПК-3.2 Планирует деятельность и разработку мероприятий по управлению персоналом для реализации стратегических целей организации; ПК-3.3 Внедряет политики, планы, программы, процедуры и технологии по управлению персоналом;

### 3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОП ВО

Дисциплина «HR-аналитика» относится к обязательной части блока 1 «Дисциплины (модули)» образовательной программы высшего образования.

В рамках образовательной программы высшего образования обучающиеся также осваивают другие дисциплины и/или практики, способствующие достижению запланированных результатов освоения дисциплины «HR-аналитика».

*Таблица 3.1. Перечень компонентов ОП ВО, способствующих достижению запланированных результатов освоения дисциплины*

Шифр	Наименование компетенции	Предшествующие дисциплины/модули, практики*	Последующие дисциплины/модули, практики*
УК-7	Способен: искать нужные источники информации и данные, воспринимать, анализировать, запоминать и передавать информацию с использованием цифровых средств, а также с помощью алгоритмов при работе с полученными из различных источников данными с целью эффективного использования полученной информации для решения задач; проводить оценку информации, ее достоверность, строить логические умозаключения на основании поступающих информации и данных	<i>Профессиональный иностранный язык**;</i> Кросс-культурный менеджмент; Оценка эффективности труда и управления персоналом; <i>Русский язык как иностранный в профессиональной деятельности**;</i> Профессиональный иностранный язык (факультатив); Русский язык в профессиональной деятельности (факультатив); Научно-исследовательская работа (получение первичных навыков научно-исследовательской работы);	<i>Профессиональный иностранный язык**;</i> Технология рекрутмента: зарубежная и российская практика; <i>Анализ работы и технология грейдинга в международных организациях**;</i> <i>Этика бизнеса**;</i> <i>Корпоративная социальная ответственность**;</i> <i>Нормирование и организация труда в международных компаниях**;</i> <i>Русский язык как иностранный в профессиональной деятельности**;</i> Профессиональный иностранный язык (факультатив); Русский язык в профессиональной деятельности (факультатив); Научно-исследовательская работа; Преддипломная практика;
УК-2	Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла.	<i>Научно-исследовательская работа (получение первичных навыков научно-исследовательской работы);</i>	<i>Преддипломная практика;</i> <i>Научно-исследовательская работа;</i> <i>Современные технологии</i>

Шифр	Наименование компетенции	Предшествующие дисциплины/модули, практики*	Последующие дисциплины/модули, практики*
			<i>управления развитием персонала в кросс культурной среде;</i> <i>Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности;</i> <i>Инновационные технологии принятия кадровых решений;</i>
УК-1	Способен осуществлять поиск, критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий.	<i>Стратегическое управление персоналом в международных компаниях;</i> <i>Современные проблемы управления персоналом в международных компаниях;</i>	<i>Инновационные технологии принятия кадровых решений;</i>
УК-6	Способен определить и реализовать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	<i>Кадровая политика организации;</i> <i>Personality Theory: Psychology, Leadership, Teamwork;</i> <i>Организация научно-исследовательской деятельности в области управления персоналом;</i> <i>Оценка эффективности труда и управления персоналом;</i> <i>Научно-исследовательская работа (получение первичных навыков научно-исследовательской работы);</i>	<i>Преддипломная практика;</i> <i>Научно-исследовательская работа;</i> <i>Современные технологии управления развитием персонала в кросс культурной среде;</i>
ОПК-2	Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач.	<i>Научно-исследовательская работа (получение первичных навыков научно-исследовательской работы);</i> <i>Стратегическое управление персоналом в международных компаниях;</i> <i>Организация научно-исследовательской деятельности в области управления персоналом;</i>	<i>Современные технологии управления развитием персонала в кросс культурной среде;</i> <i>Технология рекрутмента: зарубежная и российская практика;</i> <i>Научно-исследовательская работа;</i> <i>Преддипломная практика;</i>
ОПК-4	Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	<i>Научно-исследовательская работа (получение первичных навыков научно-исследовательской работы);</i> <i>Современные проблемы управления персоналом в международных компаниях;</i> <i>Personality Theory: Psychology, Leadership, Teamwork;</i> <i>Стратегическое управление персоналом в международных компаниях;</i> <i>Организация научно-исследовательской деятельности в области управления персоналом;</i> <i>Оценка эффективности труда и управления персоналом;</i>	<i>Кадровая безопасность и охрана труда;</i> <i>Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности;</i> <i>Инновационные технологии принятия кадровых решений;</i> <i>Научно-исследовательская работа;</i> <i>Преддипломная практика;</i>

Шифр	Наименование компетенции	Предшествующие дисциплины/модули, практики*	Последующие дисциплины/модули, практики*
ОПК-5	Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	<i>Кадровая политика организации; Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом; Personality Theory: Psychology, Leadership, Teamwork; Оценка эффективности труда и управления персоналом; Научно-исследовательская работа (получение первичных навыков научно-исследовательской работы);</i>	<i>Научно-исследовательская работа; Преддипломная практика; Технология рекрутмента: зарубежная и российская практика;</i>
ПК-2	Способен администрировать процессы и документооборот по стратегическому управлению персоналом организации	<i>Научно-исследовательская работа (получение первичных навыков научно-исследовательской работы); Стратегическое управление персоналом в международных компаниях;</i>	<i>Научно-исследовательская работа; Преддипломная практика; Кадровая безопасность и охрана труда; Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности;</i>
ПК-3	Способен к реализации системы стратегического управления персоналом организации	<i>Современные проблемы управления персоналом в международных компаниях; Стратегическое управление персоналом в международных компаниях; Организация научно-исследовательской деятельности в области управления персонала; Научно-исследовательская работа (получение первичных навыков научно-исследовательской работы);</i>	<i>Современные технологии управления развитием персонала в кросс культурной среде; Технология рекрутмента: зарубежная и российская практика; Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности; Консалтинг в управлении персоналом**;</i> <i>Инновационные технологии принятия кадровых решений; Научно-исследовательская работа; Преддипломная практика;</i>

\* - заполняется в соответствии с матрицей компетенций и СУП ОП ВО

\*\* - элективные дисциплины /практики

#### 4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Общая трудоемкость дисциплины «HR-аналитика» составляет «4» зачетные единицы.

Таблица 4.1. Виды учебной работы по периодам освоения образовательной программы высшего образования для очной формы обучения.

Вид учебной работы	ВСЕГО, ак.ч.		Семестр(-ы)
			2
<i>Контактная работа, ак.ч.</i>	36		36
Лекции (ЛК)	18		18
Лабораторные работы (ЛР)	0		0
Практические/семинарские занятия (СЗ)	18		18
<i>Самостоятельная работа обучающихся, ак.ч.</i>	81		81
<i>Контроль (экзамен/зачет с оценкой), ак.ч.</i>	27		27
<b>Общая трудоемкость дисциплины</b>	<b>ак.ч.</b>	<b>144</b>	<b>144</b>
	<b>зач.ед.</b>	<b>4</b>	<b>4</b>

## 5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Таблица 5.1. Содержание дисциплины (модуля) по видам учебной работы

Номер раздела	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела (темы)		Вид учебной работы*
Раздел 1	Тема 1. Организационно-методические основы анализа персонала организации	1.1	Цель, задачи, предмет и содержание курса «HR-аналитика». Понятие «персонал» и «кадры». Трудовой потенциал работника: психофизиологический, квалификационный, личностный. Основные концепции, понятия, этапы развития аналитики персонала: принципы, направления, модели, виды. Информационная база о персонале и способы её получения. Роль социологических исследований в получении достоверной информации. Методология и методика проведения социологических исследований в области управления персоналом. Аналитика персонала как импульс совершенствования организации в области управления персоналом. Организационно-методические основы аналитики персонала. Сущность, цели, задачи, объект и предмет аналитики. Аналитика: основные цели. Организация и информационное обеспечение аналитики. Принципы аналитики. Место аналитики в системе управления персоналом. Инструментарий проведения аналитики персонала. Последовательность проведения анализа. Оценка эффективности анализа	ЛК, СЗ
Раздел 2	Тема 2 Роль HR-аналитики в процессах управления персоналом	2.1	HR-аналитика сегодня. Определение HR-аналитики. Мировые тренды в области HR-аналитики. Использование HR-аналитики в процессах управления персоналом. Важность применения HR-аналитики. Зарубежные практики применения HR-аналитики. Становление HR-партнерства при помощи HR-аналитики. Навыки HR, необходимые для использования HR-аналитики. Digital-грамотность HR. Методы изучения основных проблем эффективного использования персонала: исследовательские подходы, инструментарий проведения аналитики. Совершенствование системы управления персоналом организации по результатам анализа.	ЛК, СЗ
Раздел 3	Тема 3 Технологии применения HR-анализа. HR-метрики. Big Data.	3.1	Современные исследования по применению HR-аналитики. Проблемы автоматизации процессов HR. Готовность компаний и организаций развивать направление HR-аналитики. HR-трансформация в процессе развития HR-аналитики. Технологии HR-анализа. Определение HR- метрик. Наиболее распространённые HR-метрики. Критерии выбора HR-метрик. ROI как универсальный инструмент HR-аналитики. Примеры использования HR-метрик. Интерпретация данных HR-аналитики. Понятие Big Data. Применение технологии Big Data в HR.	ЛК, СЗ
Раздел 4	Тема 4 Ключевые показатели эффективности в	4.1	Понятие «KPI». Связь KPI с HR-аналитикой. Построение бюджета на персонал. Финансовая отдача от расходов на персонал.	ЛК, СЗ



Номер раздела	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела (темы)		Вид учебной работы*
	процессе HR-анализа		Производительность труда. Анализ производительности труда: уровня и динамики, факторов и резервов роста производительности труда; соотношения темпов изменения производительности труда и его оплаты. Анализ социального развития: формирования и использования фонда социального развития организации и выплат социального характера. Экономико-математические методы и модели анализа трудовых показателей, их использование в аудите персонала. Приёмы анализа: дифференциальный; цепных подстановок; абсолютных разниц; относительных разниц; приращения факторов, логарифмический, интегральный, индексный, экспертных оценок. Формулировка цели построения модели, выбор критериев экономической эффективности: максимальная выработка; максимальная прибыль, минимальные затраты труда (численность персонала, рабочее время). Выбор критериев социальной эффективности: качество трудовой жизни, трудовой доход, заработная плата, социальные выплаты. Текучесть кадров. Уровень абсентизма. Удовлетворенность сотрудников работой. Эффективность подбора и найма. Эффективность обучения.	
Раздел 5	Тема 5 Основные тенденции применения HR-аналитики	5.1	Тенденции отечественные и зарубежные 2020-2021 годов по использованию HR-аналитики. Аналитические технологии в программах ERP. Примеры использования HR-аналитики для: обеспечения эффективности продаж; улучшения системы подбора и найма; удержания персонала; исключения рисков несоответствия сотрудников нормам, правилам; развития корпоративной культуры	ЛК, СЗ
Раздел 6	Тема 6 Служба аналитики. Перспективы развития HR-аналитики	6.1	Служба аналитики: цели, задачи, принципы построения, функции. Критерии оценки эффективности работы служб управления персоналом. Направления анализа качества управления персоналом. Роль аудита служб управления персоналом в повышении эффективности управления. Проведение аудита. Основные направления, цели и задачи. Применение результатов аудита персонала для HR-аналитики. ¶Прогнозы развития HR-аналитики. Стимулы роста HR-аналитики. Сосредоточение на бизнес-приоритетах. Инвестиции в HR-аналитику. Их цели и задачи. Построение команды аналитиков. Определение их профессиональных качеств и обязанностей. Условия для создания успешной системы HR-аналитики в организации¶	ЛК, СЗ

\* - заполняется только по **ОЧНОЙ** форме обучения: ЛК – лекции; ЛР – лабораторные работы; СЗ – семинарские занятия.

## 6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Таблица 6.1. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Тип аудитории	Оснащение аудитории	Специализированное учебное/лабораторное оборудование, ПО и материалы для освоения дисциплины (при необходимости)
Лекционная	Аудитория для проведения занятий лекционного типа, оснащенная комплектом специализированной мебели; доской (экраном) и техническими средствами мультимедиа презентаций.	Ауд. 19, 21 рабочее место: Системный блок Intel i7 3160 MHz/16 GB/600 GB/DVD/audio Монитор 23" Acer Maestro 236Dbmid Мультимедиа проектор Casio XJ-V100W Доска, экран
Семинарская	Аудитория для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, оснащенная комплектом специализированной мебели и техническими средствами мультимедиа презентаций.	Ауд. 19, 21 рабочее место: Системный блок Intel i7 3160 MHz/16 GB/600 GB/DVD/audio Монитор 23" Acer Maestro 236Dbmid Мультимедиа проектор Casio XJ-V100W Доска, экран
Для самостоятельной работы	Аудитория для самостоятельной работы обучающихся (может использоваться для проведения семинарских занятий и консультаций), оснащенная комплектом специализированной мебели и компьютерами с доступом в ЭИОС.	Ауд. 19, 21 рабочее место: Системный блок Intel i7 3160 MHz/16 GB/600 GB/DVD/audio Монитор 23" Acer Maestro 236Dbmid Мультимедиа проектор Casio XJ-V100W Доска, экран

\* - аудитория для самостоятельной работы обучающихся указывается **ОБЯЗАТЕЛЬНО!**

## 7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### Основная литература:

1. Дэйв Миллнер, Надим Хан HR-аналитика. Практическое руководство по работе с персоналом на основе больших данных Издание на русском языке, перевод, оформление. ООО «Альпина Паблишер», 2022

2. Бизнес-статистика : учебник и практикум для вузов / И. И. Елисеева [и др.] ; под редакцией И. И. Елисеевой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 444 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14822-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/537150>

### Дополнительная литература:

1. Основы бизнес-анализа [Текст] : учебное пособие) / [В. И. Бариленко [и др.] ; под ред. В. И. Бариленко ; Финансовый ун-т при правительстве Рос. Федерации. - Москва : КноРус, 2014. - 270 с.

2. Гобарева Я. Л. Бизнес-аналитика средствами Excel : учебное пособие : рекомендовано УМО... / Я.Л. Гобарева, О.Ю. Городецкая, А.В. Золотарюк; Финансовый

ун-т при Правительстве РФ. - 2-е изд., испр. и доп. - М. : ИНФРА-М : Вузовский учебник, 2015. - 336 с.

*Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:*

1. ЭБС РУДН и сторонние ЭБС, к которым студенты университета имеют доступ на основании заключенных договоров

- Электронно-библиотечная система РУДН – ЭБС РУДН

<http://lib.rudn.ru/MegaPro/Web>

- ЭБС «Университетская библиотека онлайн» <http://www.biblioclub.ru>

- ЭБС Юрайт <http://www.biblio-online.ru>

- ЭБС «Консультант студента» [www.studentlibrary.ru](http://www.studentlibrary.ru)

- ЭБС «Троицкий мост»

2. Базы данных и поисковые системы

- электронный фонд правовой и нормативно-технической документации

<http://docs.cntd.ru/>

- поисковая система Яндекс <https://www.yandex.ru/>

- поисковая система Google <https://www.google.ru/>

- реферативная база данных SCOPUS

<http://www.elsevierscience.ru/products/scopus/>

*Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся при освоении дисциплины/модуля\*:*

1. Курс лекций по дисциплине «HR-аналитика».

\* - все учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся размещаются в соответствии с действующим порядком на странице дисциплины **в ТУИС!**

## **8. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ И БАЛЛЬНО-РЕЙТИНГОВАЯ СИСТЕМА ОЦЕНИВАНИЯ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Оценочные материалы и балльно-рейтинговая система\* оценивания уровня сформированности компетенций (части компетенций) по итогам освоения дисциплины «HR-аналитика» представлены в Приложении к настоящей Рабочей программе дисциплины.

\* - ОМ и БРС формируются на основании требований соответствующего локального нормативного акта РУДН.

**РАЗРАБОТЧИК:**

_____	_____	Якубова Татьяна Николаевна
<i>Должность, БУП</i>	<i>Подпись</i>	<i>Фамилия И.О.</i>

**РУКОВОДИТЕЛЬ БУП:**

Заведующий кафедрой	_____	Ефремов Виктор Степанович
<i>Должность БУП</i>	<i>Подпись</i>	<i>Фамилия И.О.</i>

**РУКОВОДИТЕЛЬ ОП ВО:**

Доцент	_____	Вавилина Алла Владимировна
<i>Должность, БУП</i>	<i>Подпись</i>	<i>Фамилия И.О.</i>