УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«УНИВЕРСИТЕТ УПРАВЛЕНИЯ «ТИСБИ»

Кафедра «Экономики»

«Утверждаю»
зав. кафедрой
_____ Савушкин М.В.
Протокол заседания кафедры № 7
от «06» 03 2026 г.

Рабочая программа дисциплины

Наименование дисциплины	HR - аналитика и консалтинг
По направлению подготовки	38.03.01 Экономика
Профиль подготовки	Прикладная экономика
Год набора	2025, 2026

Составитель:
Доцент Ржевская Ю.Е.

Казань

СОДЕРЖАНИЕ

1. Цели и задачи учебной дисциплины
2. Место дисциплины в структуре ОПОП
3. Требования к результатам освоения дисциплины
4. Структура и содержание дисциплины
4.1 Модульно-тематический план и пояснительная записка с указанием этапов формирования компетенций
4.2. Содержание дисциплины по темам (разделам)
4.3. Планы практических и семинарских занятий
5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы аспирантов
6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины
7. Материально-техническое обеспечение дисциплины
8. Оценка сформированности компетенций по изучаемой дисциплине

Приложение 1. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Приложение 2. Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

1. Цели и задачи учебной дисциплины

Цель изучения дисциплины - формирование у студентов теоретических знаний и практических навыков в области сбора, анализа и интерпретации HR-данных, использование методов HR-аналитики и консультирования для повышения эффективности управления персоналом и поддержки принятия управленческих решений в организациях.

Задачи дисциплины:

1) Ознакомить студентов с ключевыми понятиями, методами и инструментами HR-аналитики и консалтинга.

2) Научить применять аналитические методы для оценки кадрового состава, прогнозирования потребностей в персонале и анализа эффективности HR-процессов.

3) Развить умение проводить диагностику проблем и моделей управления персоналом с использованием различных источников данных.

4) Обучить студентов формированию управленческих рекомендаций на основе данных HR-аналитики.

5) Развить навыки системной интеграции результатов анализа в стратегические и операционные решения в сфере управления человеческими ресурсами.

6) Познакомить с современными IT-инструментами и программными продуктами для HR-аналитики.

7) Формировать профессиональные компетенции консультанта по вопросам управления персоналом на базе аналитики данных.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений учебного плана и находится во взаимосвязи с дисциплинами согласно схеме:

↓ **Финансы**
Инновационная экономика и технологическое предпринимательство

HR - аналитика и консалтинг

<u>Обеспечиваемые учебные дисциплины</u>

Производственная практика (преддипломная практика)

3.Требования к результатам освоения дисциплины

Дисциплина «HR - аналитика и консалтинг» участвует в формировании следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО по направлению «Экономика»:

ПК-25. Способен применять экономические расчеты в решении проблем реального сектора экономики.

После освоения дисциплины студент должен получить следующие образовательные результаты соотнесённые с индикаторами достижения компетенций.

Декомпозиция компетенций

Индикаторы	**Результаты обучения по дисциплине**
Компетенция ПК-25	
ПК-25.1. Осуществляет обработку экономической информации для поиска эффективных решений с применением современных цифровых технологий;	ПК-25.1. З.12 Знает суть и методику расчета экономических показателей, характеризующих эффективность использования трудовых ресурсов организации ПК-25.1. У.12 Умеет анализировать эффективность использования трудовых ресурсов организации. ПК-25.1. В.12 Владеет навыками оценивать эффективность использования трудовых ресурсов организации
ПК-25.2 Формулирует основные выводы, полученные в результате обработки информации	ПК-25.2 З.27 Знает методы и резервы повышения эффективности использования трудовых ресурсов предприятия ПК-25.2 У.27 Умеет, на основе выявленных резервов, построить план повышения эффективности использования трудовых ресурсов предприятия. ПК-25.2 В.27 Владеет навыками определения резервов улучшения работы предприятия на основе повышения эффективности использования трудовых ресурсов организации

4. Структура и содержание дисциплины
4.1. Модульно-тематический план и пояснительная записка с указанием этапов формирования компетенций

Общая трудоемкость дисциплины по очному и очно-заочному обучению составляет 3 зачетных единицы (108 часа).

Модульная разбивка учебной дисциплины					
Направление Экономика **Дисциплина: «HR - аналитика и консалтинг»**					
Наименование модулей	Количество ауд. часов		Самостоятельная работа очное/ заочное	Всего часов	Индикаторы компетенции
	Лекции очное/ заочное	Семинары, практ. занятия очное/ заочное			
Модуль 1					
Тема 1: Введение в HR-аналитику и консалтинг. Роль аналитики в управлении персоналом	2/0	1/1	2/6	5/7	ПК-25.1 З12, У12, В12
Тема 2: Основные понятия и методы HR-аналитики	2/0,5	1/1	2/6	5/7,5	
Тема 3: Ключевые HR-метрики и показатели эффективности	3/0,5	3/1	4/10	10/11,5	
Тема 4: Сбор и подготовка HR-данных: источники и инструменты	2/0	5/1	4/10	11/11	
Модуль 2					
Тема 5: Анализ численности и структуры персонала	2/0,5	4/1	4/8	10/9,5	ПК-25.1 З12, У12, В12 ПК-25.2 З27, У27, В27
Тема 6: Методы прогнозирования потребностей в персонале	2/0,5	4/1	4/8	10/9,5	
Тема 7: Анализ текучести кадров и факторов удержания	2/0,5	4/1	4/8	10/9,5	
Тема 8: Оценка эффективности обучения и развития сотрудников	2/0,5	4/1	4/8	10/9,5	
Модуль 3					
Тема 9: Применение современных IT-инструментов в HR-аналитике (Excel, Power BI, Python)	3/0,5	5/1	9/10	17/11,5	ПК-25.2 З27, У27, В27
Тема 10: Основы HR-консалтинга: анализ проблем и разработка рекомендаций	2/0,5	2/1	2/6	6/7,5	
зачет			14/14	14/14	
ВСЕГО	22/4	33/10	53/94	108	

* Данная тема изучается с применением интерактивных методов обучения.

Пояснительная записка
с этапами формирования компетенций

Данный модульный курс состоит из 3-х модулей, порядок освоения которых выстраивает траекторию и этапы формирования заявленных компетенций (или их составляющих).

Модуль 1 включает в себя три учебные темы.

В результате прохождения первого модуля студент получает мотивацию к выполнению своей профессиональной деятельности и должен:

ПК-25.1. З.12 Знает суть и методику расчета экономических показателей, характеризующих эффективность использования трудовых ресурсов организации

ПК-25.1. У.12 Умеет анализировать эффективность использования трудовых ресурсов организации.

ПК-25.1. В.12 Владеет навыками оценивать эффективность использования трудовых ресурсов организации

По результатам освоения модуля проводится устный, тестовый опрос.

Модуль 2 включает в себя три учебные темы.

В результате освоения модуля студент получает мотивацию к выполнению своей профессиональной деятельности и должен:

ПК-25.1. З.12 Знает суть и методику расчета экономических показателей, характеризующих эффективность использования трудовых ресурсов организации

ПК-25.2 З.27 Знает методы и резервы повышения эффективности использования трудовых ресурсов предприятия

ПК-25.1. У.12 Умеет анализировать эффективность использования трудовых ресурсов организации.

ПК-25.2 У.27 Умеет, на основе выявленных резервов, построить план повышения эффективности использования трудовых ресурсов предприятия.

ПК-25.1. В.12 Владеет навыками оценивать эффективность использования трудовых ресурсов организации

ПК-25.2 В.27 Владеет навыками определения резервов улучшения работы предприятия на основе повышения эффективности использования трудовых ресурсов организации

По результатам освоения модуля проводится устный, тестовый опрос и решаются практические задачи.

Модуль 3 включает в себя три учебные темы.

В результате освоения модуля студент получает мотивацию к выполнению своей профессиональной деятельности и должен:

ПК-25.2 З.27 Знает методы и резервы повышения эффективности использования трудовых ресурсов предприятия

ПК-25.2 У.27 Умеет, на основе выявленных резервов, построить план повышения эффективности использования трудовых ресурсов предприятия.

ПК-25.2 В.27 Владеет навыками определения резервов улучшения работы предприятия на основе повышения эффективности использования трудовых ресурсов организации

По результатам освоения модуля проводится устный, тестовый опрос и решаются практические задачи.

4.2. Содержание дисциплины по темам

Тема 1 Введение в HR-аналитику и консалтинг

Рассматриваются основы HR-аналитики как инструмента стратегического управления персоналом. Объясняется роль аналитики в повышении эффективности HR-процессов и поддержке бизнес-решений. Обзор основных подходов и современных тенденций в области HR-аналитики и HR-консалтинга.

Тема 2: Основные понятия и методы HR-аналитики

Изучение ключевых понятий (HR-метрики, KPI, People Analytics), методов сбора и обработки данных (опросы, системы учета, BI-инструменты). Ознакомление с этапами анализа HR-данных и построения гипотез.

Тема 3. Ключевые HR-метрики и показатели эффективности

Подробный разбор основных HR-метрик: текучесть, вовлеченность, производительность, стоимость найма, обучаемость и другие. Методы расчета, интерпретация и влияние на управленческие решения.

Тема 4. Сбор и подготовка HR-данных: источники и инструменты

Обзор источников данных (системы управления персоналом, опросы, корпоративные системы). Методы очистки и подготовки данных, обеспечение качества информации для анализа.

Тема 5. Анализ численности и структуры персонала

Методы описательного и сравнительного анализа состава персонала в разрезе подразделений, категорий, уровней квалификации. Визуализация и использование показателей для планирования.

Тема 6. Методы прогнозирования потребностей в персонале

Модели прогнозирования численности и квалификации сотрудников на основе статистических и эконометрических методов. Роль аналитики в управлении долгосрочным развитием кадров.

Тема 7. Анализ текучести кадров и факторов удержания

Исследование причин и последствий текучести персонала. Методы сбора данных, анализ тенденций и выделение факторов, влияющих на удержание сотрудников.

Тема 8: Оценка эффективности обучения и развития сотрудников

Методы анализа результатов тренингов и программ развития. Оценка вклада обучения в повышение производительности и удержания персонала.

Тема 9. Применение современных IT-инструментов в HR-аналитике

Практический обзор и основы работы с инструментами визуализации и анализа данных: Excel, Power BI, языки программирования (на базовом уровне). Автоматизация отчетности.

Тема 10. Основы HR-консалтинга: анализ проблем и разработка рекомендаций

Особенности консалтинговой работы в HR, методики сбора и анализа информации на уровне организации. Проектирование решений и представление результатов заказчикам.

4.3. Планы практических и семинарских занятий

Тема 1. Работа с HR-метриками: расчет и интерпретация

Вопросы для обсуждения:

1) Какие метрики наиболее критичны для вашей организации? Почему?
2) Как изменения показателей могут сигнализировать о текущих проблемах?
3) Насколько полно метрики отражают реальное состояние персонала?

Задания:

1) Рассчитать следующие HR-метрики на предоставленных данных: текучесть кадров (общая и по отделам), коэффициент вовлеченности (на основе опросных данных), среднее время найма.
2) Построить графики изменения метрик во времени (линейный график, диаграмма распределения).
3) Провести сравнительный анализ метрик для двух подразделений.
4) На основе аналитики сформулировать рекомендации по оптимизации HR-процессов.
5) Дополнительно: рассчитать стоимость найма нового сотрудника и ROI от программ адаптации.

Тема 2. Сбор данных и работа с HR-отчетами

Вопросы для обсуждения

1. Какие потенциальные проблемы чаще всего возникают при сборе HR-данных?
2. Как обеспечить актуальность и достоверность данных?
3. Какие ключевые показатели важны для регулярной отчетности?

Задание:

Проанализировать примеры HR-отчетов с различных систем: определить полноту, корректность и релевантность данных.

Попрактиковаться в очистке данных: обработка пропусков, дубликатов, ошибок формата.

Составить отчет по выбранному показателю (например, показатель удержания или эффективность обучения).

Оценить влияние качества данных на результаты анализа и принятие решений.

Тема 3. Анализ структуры и численности персонала

Вопросы для обсуждения

Какие демографические показатели влияют на кадровую политику?

Как структура персонала может влиять на производительность?

Какие критерии позволяют считать структуру оптимальной?

Задание:

Составить таблицы распределения сотрудников по возрасту, стажу, квалификации и отделам.

Построить диаграммы: круговые и столбчатые, для визуализации состава персонала.

Анализировать показатели текучести и вхождения новых сотрудников по категориям.

Определить слабые места в структуре и предложить варианты ее оптимизации.

Тема 4. Прогнозирование и моделирование кадровых потребностей

Вопросы для обсуждения

1. Какие факторы стоит учитывать при прогнозировании?
2. Как прогноз помогает долгосрочному планированию?
3. Какие риски связаны с неточными прогнозами?

Задание:

На основе исторических данных построить модель прогноза потребности в персонале на следующий год (трендовый, регрессионный анализ).

Проанализировать влияние внешних факторов (сезонность, рыночные изменения).

Подготовить презентацию с прогнозом и обоснованием.

Рассчитать сценарии «оптимистичный», «пессимистичный» и «базовый» прогнозы численности.

Тема 5. Анализ текучести и выработка мероприятий по снижению

Вопросы для обсуждений

1. Какие причины текучести можно контролировать?
2. Как вовлеченность сотрудников связана с удержанием?
3. Как выстроить коммуникацию для поддержки сотрудников?

Задание:

Проанализировать причины увольнений по результатам анкетирования и интервью.

Составить диаграмму причин текучести.

Разработать план мероприятий для снижения текучести на конкретном участке.

Смоделировать воздействие выбранных мер на RH-метрики.

Тема 6. Оценка эффективности обучения и мотивации

Вопросы для обсуждения

Какие показатели используются для оценки эффективности обучения?

Как мотивация влияет на результаты обучения?

Какие методы наиболее успешны в мотивации персонала?

Задание:

Провести анализ результатов обучения на основе тестов и обратной связи.

Рассчитать коэффициенты возврата инвестиций (ROI) в обучающие программы.

Разработать рекомендации по корректировке мотивационных стратегий.

Оценить связь между обучением и производительностью.

Тема 7. Практические навыки работы с Power BI и Excel в HR-аналитике

Вопросы для обсуждений

1. Как визуализация улучшает восприятие данных?
2. Какие сложности возникают при автоматизации отчетов?
3. Какие лучшие практики по работе с данными существуют?

Задание:

Построить интерактивный дашборд с основными HR-критериями: текучесть, вовлеченность, численность.

Создать сводные таблицы и графики в Excel по заданиям из предыдущих тем.

Проанализировать данные с помощью Power Query и Power Pivot.

Автоматизировать ежемесячные отчеты с использованием макросов.

Тема 8: Разработка консалтинговых рекомендаций на основе анализа данных

Вопросы для обсуждения

1. Как сделать рекомендации понятными и убедительными?
2. Какие факторы влияют на успешность внедрения?
3. Как провести оценку результата изменений?

Задание:

Подготовить развернутую презентацию с выводами и рекомендациями по кейсу.

Организовать деловую игру: защита рекомендаций с обсуждением и критикой коллег.

Разработать план внедрения предложенных решений.

Оценить риски и ресурсов, необходимых для успешной реализации.

5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

Самостоятельная работа студентов регламентируется Положением об организации самостоятельной работы студентов.

Основными видами учебных занятий для студентов по данному курсу учебной дисциплины являются: лекции, практические занятия и самостоятельная работа студентов. Самостоятельная работа студентов является составной частью их учебной работы и имеет целью закрепление и углубление полученных знаний, умений и навыков, поиск и приобретение новых знаний.

Самостоятельная работа студентов включает в себя освоение теоретического материала на основе лекций, основной и дополнительной литературы; подготовку к семинарским занятиям в индивидуальном и групповом режиме. Советы по самостоятельной работе с точки зрения использования литературы, времени, глубины проработки темы и др., а также контроль за деятельностью студента осуществляется во время семинарских занятий.

Целью преподавателя является стимулирование самостоятельного, углублённого изучения материала курса, хорошо структурированное, последовательное изложение теории на лекциях, отработка навыков решения задач и системного анализа ситуаций на семинарских занятиях, контроль знаний студентов.

При подготовке к семинарским занятиям и выполнении контрольных заданий студентам следует использовать литературу из приведенного в данной программе списка, а также руководствоваться указаниями и рекомендациями преподавателя.

Перед каждым семинарским занятием студент изучает план семинарского занятия с перечнем тем и вопросов, списком литературы и домашним заданием по вынесенному на семинар материалу.

Студенту рекомендуется следующая схема подготовки к семинарскому занятию и выполнению домашних заданий:

- проработать конспект лекций;
- проанализировать основную и дополнительную литературу, рекомендованную по изучаемому разделу (модулю);
- изучить решения типовых задач;
- решить заданные домашние задания;
- при затруднениях сформулировать вопросы к преподавателю.

В конце каждого практического занятия студенты получают «домашнее задание» для закрепления пройденного материала. Домашние задания необходимо выполнять к каждому семинарскому занятию. Сложные вопросы можно вынести на обсуждение на семинар или на индивидуальные консультации. Контрольные работы состоят из вопросов и задач, аналогичным задачам домашних заданий. Они оцениваются по 100 балльной системе в соответствии с Положением о модульно-рейтинговой системе организации учебного процесса и оценки успеваемости студентов, и выполняются в учебные часы по расписанию в виде письменного решения индивидуальных контрольных заданий. Выше по разделам приводились примерные варианты контрольных заданий.

Для более глубокого освоения дисциплины студентам рекомендуется больше решать задач из базового учебного пособия и задачника с тестами из списка основной литературы. На семинарских занятиях приветствуется способность на основе полученных знаний находить наиболее эффективное решение поставленных проблем.

Контроль над ходом и результатами самостоятельной работы студентов может осуществляться в сплошной, индивидуальной, выборочной формах.

В процессе самостоятельного изучения студент обязан проработать перечисленные ниже темы, для углубления теоретических знаний и практических навыков, на основании методических рекомендаций по самостоятельной работе.

Тематика заданий для самостоятельной работы:

1. Работа с HR-метриками: расчет и интерпретация

Рассчитайте текучесть кадров (общее, по отделам), коэффициент вовлеченности из запрошенных опросов и среднее время найма.

Постройте графики динамики метрик (линейные, столбчатые).

Проведите сравнительный анализ отделов по метрикам.

Рассчитайте стоимость найма и ROI программ адаптации.

Обсудите влияние метрик на бизнес-решения.

2. Сбор данных и работа с HR-отчетами

Проанализируйте отчеты из системы учета сотрудников на полноту и достоверность.

Очистите данные: устраните дубликаты, пропуски, ошибки.

Подготовьте отчет по ключевому показателю (удержание, время наем).

Обсуждение: как качество данных влияет на анализ и решения?

3. Анализ структуры и численности персонала

Составьте статистику распределения по возрасту, стажу, отделам.

Визуализируйте данные круговыми и столбчатыми диаграммами.

Проанализируйте показатели текучести и набора по категориям.

Выработайте рекомендации по оптимизации структуры.

4. Прогнозирование кадровых потребностей

По историческим данным постройте трендовый и регрессионный прогноз численности.

Проанализируйте влияние внешних факторов (сезонность, рынок).

Сформируйте оптимистичные, пессимистичные и базовые сценарии.

Подготовьте презентацию прогнозов и рекомендаций.

5. Анализ текучести и мероприятия по снижению

Проанализируйте причины увольнений по кейс-данным (анкеты, интервью).

Визуализируйте данные по причинам текучести.

Разработайте план удержания для проблемных отделов.

Смоделируйте возможное влияние мер на удержание.

6. Оценка эффективности обучения и мотивации

Проанализируйте результаты тестов и опросов по обучению.

Рассчитайте ROI обучающих программ.

Подготовьте рекомендации по мотивации и развитию персонала.

Обсудите связь обучения и повышения производительности.

7. Работа с Power BI и Excel

Создайте интерактивный дашборд HR-метрик в Power BI.

Постройте сводные таблицы и графики в Excel.

Используйте Power Query и Power Pivot для анализа данных.

Автоматизируйте отчеты с помощью макросов.

Обсудите преимущества визуализации и автоматизации.

8. Разработка консалтинговых рекомендаций

Подготовьте презентацию выводов и рекомендаций по кейсу.

Проведите деловую игру по защите рекомендаций.

Разработайте план внедрения решений.

Оцените риски и ресурсы для реализации.

Обсудите эффективные методы донесения аналитики до руководства.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Основная литература:

1. Волкова, Н. В. Hr-аналитика. Аналитика данных в управлении персоналом: учебник для вузов / Н. В. Волкова, С. А. Евсеева. — Москва: Издательство Юрайт, 2025. — 104 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-19568-2. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/569183.

2. Хруцкий, В. Е. Оценка персонала. Сбалансированная система показателей: учебник для вузов / В. Е. Хруцкий, Р. А. Толмачев, Р. В. Хруцкий. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2025. — 203 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16777-1. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/562320.

3. Хруцкий, В. Е. Оценка персонала. Сбалансированная система показателей: практическое пособие / В. Е. Хруцкий, Р. А. Толмачев, Р. В. Хруцкий. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2025. — 203 с. — (Профессиональная практика). — ISBN 978-5-534-16778-8. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/563406.

Дополнительная литература:

1. Масалова, Ю. А. Маркетинг персонала: учебник для вузов / Ю. А. Масалова. — Москва: Издательство Юрайт, 2025. — 321 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14616-5. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/567811.

2. Романова, Ю. Д. Информационные технологии в управлении персоналом: учебник и практикум для вузов / Ю. Д. Романова, Т. А. Винтова, П. Е. Коваль. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2025. — 275 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-20405-6. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/560272.

3. Одегов, Ю. Г. Аутсорсинг и аутстаффинг в управлении персоналом: учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Ю. В. Долженкова, С. В. Малинин. — 2-е изд. — Москва: Издательство Юрайт, 2025. — 261 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-19878-2. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/557274.

Интернет-ресурсы профессиональные базы данных:

1. Электронно-библиотечная система «IPRbooks» (http://www.iprbookshop. ru)
2. Образовательная платформа «Юрайт» (https://urait.ru)
3. Федеральный образовательный портал «ЭСМ» (Экономика. Социология. Менеджмент.) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://ecsocman.hse.ru/
4. http://www.economist.com – электронный журнал «Экономист».
5. Портал по HR -менеджменту - http://hrm.ru.
6. Сайт Национального союза кадровиков - http://www.kadrovik.ru.
7. Федеральная служба государственной статистики - https://rosstat.gov.ru/

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

В процессе изучение данной дисциплины используется учебная аудитория, кабинет для самостоятельной работы студентов, читальный зал, видеопроекционное оборудование, компьютер, оснащенный типовым пакетом системного и офисного ПО, в соответствии с Реестром материально-технического обеспечения аудиторного фонда Университета управления «ТИСБИ».

8. Оценка компетенций по изучаемой дисциплине

Для оценки результатов обучения рекомендуется использовать модульно-рейтинговую систему оценивания знаний, умений и навыков студентов по окончанию изучения каждого Модуля в соответствии с Положением о модульно-рейтинговой системе организации образовательного процесса. Итоговая оценка (в баллах) складывается из баллов, набранных по каждому Модулю (семестровая оценка) и баллов, набранных, непосредственно на зачете.

Расчет набранных баллов по дисциплине осуществляется в следующей последовательности:

$C = \frac{M_1 + M_2 + ...M_n}{n} \times 0{,}6$, где М – количество баллов по модулю; n – количество модулей

$З = К \times 0{,}4$, где К - количество баллов на зачете;

$И = С + З + П$, где П – поощрительные баллы (от 1 до 5).

Уровень сформированности компетенций и их основные признаки оцениваются по следующим таблицам:

Оценка уровня сформированности компетенции ПК-25 «Способен применять экономические расчеты в решении проблем реального сектора экономики» в части дисциплины «HR-аналитика и консалтинг»

№ п/п	Уровни сформированности компетенции	Основные признаки уровня	Инструменты оценки сформированности уровня
1	2	3	4
1	**Пороговый уровень (как минимально допустимый)** (обязательный для всех студентов-выпускников вуза по завершении освоения ООП ВО) (от 60 до 70 баллов)	Знает суть и методику расчета экономических показателей, характеризующих эффективность использования трудовых ресурсов организации Знает методы и резервы повышения эффективности использования трудовых ресурсов предприятия Умеет анализировать эффективность использования трудовых ресурсов организации. Владеет навыками оценивать эффективность использования трудовых ресурсов организации	Выступление на семинаре Тестовый опрос Реферат Контрольная работа Зачет
2	**Базовый уровень (относительно порогового уровня)** **(**От 71 до 85 баллов**)**	Знает суть и методику расчета экономических показателей, характеризующих эффективность использования трудовых ресурсов организации Знает методы и резервы повышения эффективности использования трудовых ресурсов предприятия Умеет анализировать эффективность использования трудовых ресурсов организации. Умеет, на основе выявленных резервов, построить план повышения эффективности использования трудовых ресурсов предприятия. Владеет навыками оценивать эффективность использования трудовых ресурсов организации	Выступление на семинаре Тестовый опрос Реферат Контрольная работа Зачет
3	**Повышенный уровень (относительно порогового уровня)** (От 86 до 100 баллов)	Знает суть и методику расчета экономических показателей, характеризующих эффективность использования трудовых ресурсов организации Знает методы и резервы повышения эффективности использования трудовых ресурсов предприятия Умеет анализировать эффективность использования трудовых ресурсов организации. Умеет, на основе выявленных резервов, построить план повышения эффективности использования трудовых ресурсов предприятия. Владеет навыками оценивать эффективность использования трудовых ресурсов организации Владеет навыками определения резервов улучшения работы предприятия на основе повышения эффективности использования трудовых ресурсов организации	Выступление на семинаре Тестовый опрос Реферат Контрольная работа Зачет

Приложение 1

Методические рекомендации для обучающихся по освоению дисциплины

Студентам на первом занятии необходимо ознакомиться с Рабочей программой дисциплины, где прописаны цели, задачи и трудоемкость дисциплины.

Затем необходимо ознакомиться с порядком изучения дисциплины, т.е. модульно-тематическим планом и пояснительной запиской с указанием этапов формирования компонентов компетенций ПК-25.

И, наконец, ознакомиться с порядком оценивания результатов обучения, для чего необходимо изучить следующие документы: Положение о модульно-рейтинговой системе оценивания и Принципы оценки уровня знаний, умений и навыков (характеристика ответа).

Студент должен внимательно изучить перечень основной (дополнительной) литературы и взять необходимые учебники в библиотеке.

При сдаче модулей упор делается на умение собирать исходные данные и анализировать экономические показатели, характеризующие эффективность использования трудовых ресурсов организации и использовать полученные сведения для принятия управленческих решений, выполнять необходимые для составления экономических разделов планов расчеты, и обосновывать их.

При подготовке к семинарскому занятию необходимо уточнить план проведения занятий, подготовить необходимую документацию. Практические занятия проводятся после лекционного изучения темы. Решение разноуровневых заданий и задач, приведенных в рабочей программе дисциплины обязательно.

При изучении данного курса преподавателем используются интерактивные методы обучения, что помогает эффективнее сформировать заявленные компетенции. При проведении занятий с помощью интерактивных технологий академическая группа разбивается на несколько малых групп (МГ). Каждая МГ обеспечивается необходимой документацией и заданиями. Занятие проводится в постоянном сравнении расчетов и выступлении участников МГ.

В результате каждая из команд выносит на всеобщее обсуждение свои результаты и может быть оценена как со стороны преподавателя, так и со стороны студентов другой команды.

Интерактивные формы обучения обеспечивают высокую мотивацию, прочность знаний, творчество, коммуникабельность, командный дух, ценность индивидуальности, свободу самовыражения, акцент на деятельность, взаимоуважение и демократичность.

Приложение 2

УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«УНИВЕРСИТЕТ УПРАВЛЕНИЯ «ТИСБИ»

Кафедра «Экономики»

Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации по дисциплине «HR-аналитика и консалтинг»

направление подготовки: «Экономика»

Содержание

1. Паспорт фонда оценочных средств
2. Наполнение фонда оценочных средств по формам контроля
   2.1 Фонд оценочных средств и шкала оценивания для текущего контроля.
   2.1.1 Выступление на семинаре
   2.1.2 Реферат
   2.1.3 Контрольная работа
   2.1.4 Тестирование
   2.2 Фонд оценочных средств и шкала оценивания для промежуточного контроля.
   2.2.1 Фонд оценочных средств для проверки знаний и умений (вопросы к зачету)
   2.2.2 Фонд оценочных средств для проверки сформированности навыков (задачи к зачету)

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Формы контроля / Формируемые компетенции	ПК-25	
	ПК-25.1	ПК-25.2
Формы текущего контроля		
выступление на семинаре	З12, У12	З27, У27
реферат	З12	З27
контрольная работа	У12, В12	У27, В27
тестирование	З12, У12	З27, У27
Формы промежуточного контроля		
зачет	З12, У12, В12	З27, У27, В27

З- знания, У- умения, В- навыки

2. Наполнение фонда оценочных средств по формам контроля.

2.1Фонд оценочных средств и шкала оценивания для текущего контроля

2.1.1. Выступление на семинаре

Выступление на семинаре является формой контроля для оценки уровня освоения компетенций, применяемой на семинарских занятиях. Выступление на семинаре может проводиться с использованием форм устного опроса, обсуждения докладов, эссе, выполненных индивидуальных заданий и проблемных вопросов. Выступление на семинаре, таким образом, включает обязательную для всех студентов оценку текущего контроля знаний в виде устного опроса, а также выступление студентов по проблемным вопросам организации денежно-кредитных отношений.

Примерные вопросы к семинарским занятиям

Вопросы к семинарам включают оценку закрепления материала, пройденного на лекциях, а также вопросы, направленные на выявление уровня понимания студентом сути денежно-кредитных отношений.

Вопросы на проверку знаний

1. Что такое HR-аналитика и каковы ее цели в современной организации?
2. Чем отличаются HR-аналитика, People Analytics, Talent Analytics и HR-консалтинг?
3. Какие ключевые HR-метрики вы знаете? Объясните их значение для бизнеса.
4. Какие источники данных используются для HR-аналитики? Какие сложности могут возникнуть при сборе данных?
5. Обсудите основные этапы построения аналитического проекта в HR.

6. Как HR-аналитика способствует улучшению процессов управления персоналом? Приведите примеры.
7. Что такое текучесть кадров и как ее можно измерить? Какие факторы влияют на текучесть?
8. Расскажите про методы прогнозирования кадровых потребностей и их применение на практике.
9. Какие инструменты анализа данных (в том числе ИТ) наиболее востребованы в HR-аналитике?
10. Каковы основные принципы построения системы отчетности по HR-метрикам?
11. Что такое HR-бизнес партнер и какая роль аналитики в его работе?
12. Обсудите этические и правовые аспекты использования HR-данных.
13. Как оценить эффективность обучения и развития сотрудников с помощью аналитики?
14. Какие задачи решаются с помощью HR-консалтинга и как он интегрируется с аналитикой?
15. Приведите пример успешного проекта HR-аналитики и объясните, как были использованы данные.
16. Какие перспективы развития HR-аналитики связаны с использованием больших данных и искусственного интеллекта?
17. Какие сложности возникают при внедрении HR-аналитики в организации? Как их преодолевать?
18. Как можно визуализировать результаты HR-аналитики для руководителей?
19. Обсудите связь HR-аналитики с бизнес-целями компании.
20. Как управлять изменениями, основанными на аналитических данных по персоналу?

Критерии оценивания выступления на семинаре

Результат	Балл
Демонстрирует полное понимание поставленного вопроса, логично и последовательно отвечает на вопрос. Дает развернутый ответ с практическими примерами	100-90
Дает полный и логически правильный ответ на вопрос, но сформулировать примеры по рассматриваемому вопросу не может	80-89
Демонстрирует частичное понимание сути вопроса, способен охарактеризовать суть финансового явления.	70-79
Способен сформулировать определения терминов, привести классификацию, перечислить формы, методы и т.п., но не может дать их характеристику	60-69
Демонстрирует непонимание вопроса, отвечает с наличием грубых ошибок в ответе либо не отвечает на вопросы	Менее 60

2.1.2. Реферат

Реферат является одним из этапов в формировании компетенций

обучающегося. Реферат как форма оценочного средства предполагает краткое изложение в письменном виде содержания и результатов индивидуальной учебно-исследовательской деятельности, имеет регламентированную структуру, содержание и оформление. Его задачами являются формирование умений самостоятельной работы студентов с источниками литературы, их систематизация, развитие навыков логического мышления, углубление теоретических знаний по проблеме исследования.

Примерные темы рефератов

1. Эволюция и современные тенденции в HR-аналитике.
2. Роль HR-аналитики в повышении эффективности управления персоналом.
3. Ключевые HR-метрики и их влияние на бизнес-процессы организации.
4. Использование больших данных и искусственного интеллекта в HR-аналитике.
5. Влияние HR-аналитики на формирование корпоративной культуры.
6. Прогнозирование потребностей в персонале: методы и инструменты.
7. Этика и конфиденциальность данных в HR-аналитике.
8. Внедрение HR-аналитики в организациях: стратегии и вызовы.
9. Модели зрелости HR-аналитики и пути их достижения.
10. Примеры успешных кейсов HR-аналитики в российских и зарубежных компаниях.

Критерии оценивания

Критериями оценки реферата являются: новизна текста, обоснованность выбора источников литературы, степень раскрытия сущности вопроса, соблюдения требований к оформлению. Новизна текста определяет, прежде всего, самостоятельностью в постановке проблемы, формулированием нового аспекта известной проблемы, наличие авторской позиции, самостоятельность оценок и суждений.

Одним из критериев оценки работы является анализ использованной литературы. Определяется, привлечены ли наиболее известные работы по теме исследования (в т. ч. журнальные публикации последних лет, последние статистические данные, сводки, справки и т.д.).

Степень раскрытия сущности вопроса – наиболее важный критерий оценки работы студента над рефератом. В данном случае определяется:

а) соответствие плана теме реферата;

б) соответствие содержания теме и плану реферата;

в) обоснованность способов и методов работы с материалом, способность его систематизировать и структурировать;

г) полнота и глубина знаний по теме;

е) умение обобщать, делать выводы, сопоставлять различные точки зрения по одному вопросу (проблеме). Также учитывается соблюдение требований к оформлению: насколько верно оформлены ссылки на используемую литературу, список литературы; оценка грамотности и

культуры изложения; владение терминологией; соблюдение требований к объёму реферата.

Критерии оценивания	Баллы
В реферате обозначена проблема и обоснована её актуальность; сделан анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция; сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём; соблюдены требования к внешнему оформлению.	90-100
Основные требования к реферату выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении.	80-89
В работе имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности, тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата; отсутствуют выводы.	66-79
Реферат представлен, но тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.	60-65

2.1.3 Контрольная работа

Типовые контрольные работы
Контрольная точка

Вариант 1

Часть 1. Теоретические вопросы:

1. Дайте определение HR-аналитике и объясните ее назначение в управлении персоналом.
2. Назовите и кратко охарактеризуйте 4 основных HR-метрики.
3. Опишите этапы построения HR-аналитического проекта.
4. Что такое текучесть кадров и какие методы ее измерения используются?
5. Какие источники данных применяются для HR-аналитики? Какие могут возникнуть трудности при сборе и очистке данных?

Часть 2. Практические задания:

1. Рассчитайте уровень текучести кадров и коэффициент удержания по приведенным таблицам (данные о сотрудниках и увольнениях).
2. Постройте диаграмму времени закрытия вакансий для трех отделов, используя предоставленные данные.
3. На основе кейса про снижение текучести предложите три меры, которые могут помочь удержать сотрудников.

4. Проведите расчет стоимости найма нового сотрудника с учетом затрат на рекрутинг, зарплату HR и прочих расходов.

5. Оформите краткий отчет с анализом данных и выводами для руководства.

Вариант 2

Часть 1. Теоретические вопросы:

1. Охарактеризуйте роль HR-консалтинга и его связь с HR-аналитикой.

2. Какие IT-инструменты и программные платформы используются в HR-аналитике? Приведите примеры.

3. Объясните, как измерение вовлеченности влияет на результаты бизнеса.

4. Расскажите о современных методах прогнозирования потребностей в персонале.

5. Опишите этические и правовые вопросы, связанные с обработкой HR-данных.

Часть 2. Практические задания:

1. Постройте сводную таблицу с показателями вовлеченности сотрудников, на основе заданных опросных данных.

2. Составьте KPI-дэшборд для отдела продаж с учетом ключевых HR-метрик.

3. Проанализируйте кейс по внедрению HR-аналитики в компанию и выделите основные преимущества и недостатки.

4. Рассчитайте прогноз численности персонала на следующий год, используя исторические данные и трендовый анализ.

5. Подготовьте презентацию с рекомендациями по улучшению HR-процессов на основе анализа заданных данных.

Критерии оценивания

Часть 1. Теоретические вопросы (40 баллов)

- Полнота и точность ответа (максимум 20 баллов). Оценивается, насколько раскрыт вопрос, корректность изложения понятий, использование профильной терминологии.
- Аргументированность и логика (максимум 10 баллов). Ответы должны быть логичными, структурированными, с примерами или пояснениями.
- Ясность и грамотность изложения (максимум 10 баллов). Оценивается грамотность, стиль, отсутствие орфографических и пунктуационных ошибок.

Часть 2. Практические задания (60 баллов)

- Корректность расчетов и анализ данных (максимум 30 баллов). Проверяется верность применения формул, учет всех факторов, адекватность анализа данных.
- Обоснованность выводов и рекомендаций (максимум 15 баллов). Выводы должны логично следовать из анализа, рекомендации быть реалистичными и применимыми.

- Оформление отчетности и презентации (максимум 10 баллов). Учитывается структура отчета или презентации, наличие ключевых разделов, визуализация данных.
- Соблюдение сроков и требований к оформлению (максимум 5 баллов).

Работа должна быть сдана в срок и оформлена согласно инструкции (шрифт, поля, ссылки).

Общие рекомендации

- Максимальный балл за контрольную: 100
- Баллы менее 60 считаются неудовлетворительными
- Возможна частичная доработка с повторной сдачей с учетом замечаний

2.1.4 Тестирование

1. Что такое HR-аналитика?
А) Управление персоналом без анализа данных
Б) Сбор, анализ и интерпретация HR-данных
В) Обучение сотрудников
Г) Контроль посещаемости
2. Какой показатель отражает текучесть персонала?
А) Отношение уволившихся к среднему штату
Б) Время до приема на работу
В) Уровень вовлеченности
Г) Количество обученных
3. Соотнесите тип HR-метрики и ее описание:
А) Текучесть 1. Оценка удержания сотрудников
Б) Вовлеченность 2. Эмоциональная привязанность к компании
В) Стоимость найма 3. Расходы на привлечение и адаптацию
4. Источники HR-данных:
А) CRM-системы
Б) Системы управления персоналом (HRIS)
В) Финансовые отчёты
Г) Онлайн-опросники
5. Что измеряют числовые HR-тесты?
А) Уровень мотивации
Б) Логическое мышление и работу с числами
В) Личностные качества
Г) Когнитивные и вербальные способности
6. Какие методы прогнозирования используют в HR?
А) Регрессионный анализ
Б) Анализ трендов
В) Экспертные оценки
Г) Все вышеперечисленное

7. Что такое «HR бизнес-партнер»?
А) Внешний консультант
Б) Внутренний специалист по интеграции HR и бизнеса
В) Рекрутер
Г) Тренер по персоналу
8. Преимущества использования IT-инструментов в HR-аналитике:
А) Автоматизация сбора данных
Б) Улучшение визуализации и отчетности
В) Повышение скорости принятия решений
Г) Все перечисленное
9. Каковы основные этапы HR-аналитического проекта?
А) Определение целей
Б) Сбор данных
В) Анализ и интерпретация
Г) Внедрение выводов
Д) Все перечисленное
10. Что такое KPI в HR?
А) Ключевой показатель эффективности
Б) Краткосрочная программа обучения
В) Метод отбора персонала
Г) Оценка компетенций
11. Из предложенного выберите методы оценки мотивации сотрудников:
А) Опросники
Б) Интервью
В) Анализ личных достижений
Г) Все перечисленное
12. Какие факторы влияют на текучесть кадров?
А) Условия труда
Б) Уровень заработной платы
В) Возможности карьерного роста
Г) Все перечисленное
13. Соотнесите типы тестов и их цель:
А) Проективные 1. Изучение бессознательных мотивов
Б) Числовые 2. Оценка способности работать с цифрами
В) Вербальные 3. Оценка понимания текста
14. Как правильно оформить HR-отчет?
А) Кратко и информативно
Б) С графиками и таблицами
В) С рекомендациями для руководства
Г) Все вышеперечисленное
15. Что дает визуализация HR-данных менеджерам?
А) Быстрый анализ и принятие решений
Б) Сложность в понимании
В) Увеличение объема данных
Г) Нет преимуществ

16. Выберите ключевые критерии надежности HR-теста:
А) Повторяемость результатов
Б) Объективность оценки
В) Соответствие целям теста
Г) Все перечисленное
17. Пример ситуационного задания: Компания испытывает высокий уровень текучести. Какие первоочередные меры можно принять?
А) Провести опрос удовлетворенности и выявить причины
Б) Увеличить зарплату всем сотрудникам
В) Организовать корпоративные мероприятия
Г) Уволить большую часть персонала
18. Какие данные используют для оценки эффективности обучения?
А) Результаты тестирования
Б) Уровень производительности
В) Отзывы участников
Г) Все перечисленное
19. Кем может выступать HR-консалтинг в компании?
А) Помощником руководства в вопросах персонала
Б) Аудитором HR-процессов
В) Тренером сотрудников
Г) Все перечисленное
20. Какие этические принципы важны при работе с HR-данными?
А) Конфиденциальность
Б) Добровольное согласие на обработку данных
В) Честность и прозрачность
Г) Все перечисленное

Критерии оценивания

Результат выполнения тестирования студентом оценивается в баллах. Оценка производится по 100 балльной системе. Если из 40 тестовых вопросов дано 25 правильных ответов ставится 60 баллов, за 30 правильных ответов ставится 80 баллов, и 37 правильных ответов и выше ставиться 100 баллов.

2.2 Фонд оценочных средств и шкала оценивания для промежуточного контроля

2.2.1 Фонд оценочных средств для проверки знаний/умений

Вопросы к зачету

1. Что такое HR-аналитика?
2. Для чего нужны HR-метрики?
3. Приведите пример HR-метрики.
4. Какие данные собирают для HR-аналитики?
5. Что такое текучесть кадров?

6. Как можно измерить вовлеченность сотрудников?
7. Что такое KPI?
8. Какие этапы включает HR-аналитический проект?
9. Как HR-аналитика помогает в подборе персонала?
10. Что означает «стоимость найма»?
11. Какие IT-инструменты применяются в HR-аналитике?
12. Почему важно иметь качественные данные для аналитики?
13. Что такое прогнозирование потребности в персонале?
14. Какая польза от визуализации HR-данных?
15. Объясните, что такое HR-консалтинг.
16. Какие методы помогают уменьшить текучесть кадров?
17. Что учитывают при оценке эффективности обучения?
18. Почему конфиденциальность данных важна в HR?
19. Что такое система отчетности по HR?
20. Как HR-аналитика связывает бизнес-цели и управление персоналом?

3.2.2 Фонд оценочных средств для проверки умений/навыки

Задачи к зачету для проверки сформированности умений и навыков студентов

1. Опишите процесс выявления ключевых HR-метрик для решения задачи снижения текучести кадров.
2. Проанализируйте приведённые данные по сотрудникам (численность, увольнения, приём) и рассчитайте коэффициент текучести.
3. На основании количественных данных определите, какие отделы требуют дополнительных мер по удержанию сотрудников и предложите варианты решения.
4. Охарактеризуйте основные этапы внедрения HR-аналитики в организации, выделив ключевые действия на каждом этапе.
5. На примере кейса опишите, как можно использовать HR-аналитику для планирования потребности в персонале на год.
6. Рассчитайте стоимость найма одного сотрудника, исходя из приведённых расходов на рекрутинг, обучение и адаптацию.
7. Сформулируйте рекомендации по улучшению мотивации сотрудников, проанализировав результаты опроса вовлечённости.
8. Определите, какие источники данных необходимы для анализа эффективности программ обучения в компании.
9. Используя схему бизнес-процесса подбора персонала, обозначьте возможные узкие места, которые можно выявить с помощью аналитики.
10. Проанализируйте предоставленный дашборд HR-метрик и сформулируйте выводы по состоянию кадровых процессов.
11. Опишите роль HR-консультанта в решении кадровых проблем на примере выстраивания системы оценки эффективности персонала.

12. Объясните, как современные IT-инструменты помогают автоматизировать сбор и анализ HR-данных.

13. На основе статистических данных сделайте прогноз численности персонала на следующий год, используя методы трендового анализа.

14. Проанализируйте причины высокой текучести по отделу продаж и предложите меры по удержанию ключевых сотрудников.

15. Оцените эффективность затрат на персонал, используя показатели средней зарплаты, текучести и времени закрытия вакансий.

16. Опишите, как показатели HR-аналитики могут быть представлены в отчёте для руководства.

17. Рассчитайте индекс удовлетворённости сотрудников (eNPS) по данным опроса и проанализируйте полученный результат.

18. Предложите методику сбора и анализа данных для оценки атмосферных факторов и климата в компании.

19. Опишите пример проектной работы HR-аналитика в условиях изменений организационной структуры.

20. Разработайте план действий по внедрению системы HR-аналитики в небольшой компании с учётом существующих ресурсов.

Критерии оценки уровня усвоения знаний, умений и навыков по результатам зачета

Характеристика ответа	Европейская оценка	Рубежные баллы	Оценка	Уровень сформированности компетенций
Дан полный, развернутый ответ на поставленный теоретический вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном ориентировании понятиями, умении выделить существенные и несущественные его признаки, причинно-следственные связи. Знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Ответ формулируется в терминах науки, изложен литературным языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию студента. При ответе на вопрос студент демонстрирует применение знаний к реальным профессиональным ситуациям, объясняет решение задачи на уровне анализа, синтеза и дает свою оценку решения проблемы. Причем студент не затрудняется с ответом при видоизменении задания и правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.	**A**	**100-96**	**Зачтено**	**Повышенный уровень сформированности компетенций**
Дан полный, развернутый ответ на поставленный теоретический вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, доказательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность,	**A**	**95-91**	**Зачтено**	

отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Умеет тесно увязывать теорию с практикой. Задача решена правильно и с обоснованием принятого решения. Ответ изложен литературным языком в терминах науки. Могут быть допущены недочеты в определении понятий, исправленные студентом самостоятельно в процессе ответа.				
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, доказательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Задача решена верно, правильно обосновывает принятую методику решения задачи. Ответ изложен литературным языком в терминах науки. В ответе допущены недочеты, исправленные студентом с помощью преподавателя.	**A**	**90-86**	**зачтено**	
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен литературным языком в терминах науки. Студент владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач. Могут быть допущены недочеты или незначительные ошибки, исправленные студентом с помощью преподавателя.	**B**	**85-81**	**зачтено**	**Базовый уровень сформированности компетенций**
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен в терминах науки. Студент владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач. Ответы на дополнительные вопросы логичны, изложены в терминах науки, однако допущены незначительные ошибки или недочеты, исправленные студентом с помощью "наводящих" вопросов преподавателя.	**C**	**80-76**	**зачтено**	
Студент демонстрирует достаточные теоретические и практические знания. Дан полный, но недостаточно последовательный ответ на поставленный вопрос, но при этом показано умение выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Ответ логичен и изложен в терминах науки. Могут быть допущены 1-2 ошибки в определении основных понятий или решении практической задачи, которые студент затрудняется исправить самостоятельно.	**C**	**75-71**	**зачтено**	
Дан недостаточно полный и развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Студент может конкретизировать обобщенные знания, доказав на примерах их основные положения только с помощью преподавателя. Речевое оформление требует поправок, коррекции. Студент	**D**	**70-66**	**зачтено**	**Пороговый уровень сформированности компетенций**

испытывает затруднения при выполнении практической задачи и не может связать теорию с практикой.				
Дан неполный ответ, логика и последовательность изложения имеют существенные нарушения. Допущены грубые ошибки при определении сущности раскрываемых понятий, теорий, явлений, вследствие непонимания студентом их существенных и несущественных признаков и связей. В ответе отсутствуют выводы. Умение раскрыть конкретные проявления обобщенных знаний не показано. Испытывает затруднения при выполнении практических задач. Речевое оформление требует поправок, коррекции.	**E**	**65-61**	**зачтено**	
Дан неполный ответ. Присутствует нелогичность изложения. Студент затрудняется с доказательностью. Масса существенных ошибок в определениях терминов, понятий, характеристике фактов, явлений. В ответе отсутствуют выводы. Речь неграмотна. При ответе на дополнительные вопросы студент начинает понимать связь между знаниями только после подсказки преподавателя	**E**	**60**	**Зачтено**	
Студент испытывает значительные трудности в ответе на поставленные вопросы. Присутствует масса существенных ошибок в определениях терминов, понятий, характеристике фактов, явлений экономической теории. Речь неграмотна. На дополнительные вопросы студент не отвечает. Задача не решена	**F**	**Менее 60**	**Не зачтено**	**Компетенции не сформированы**