

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**
HR-аналитика и бенчмаркинг

Код модуля
1165831(1)

Модуль
Научные исследования в HRM

Екатеринбург

Оценочные материалы составлены автором(ами):

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Лысенко Елена Владимировна	кандидат философских наук, без ученого звания	Доцент	управления персоналом и психологии

Согласовано:

Управление образовательных программ

В.В. Топорищева

Авторы:

- Лысенко Елена Владимировна, Доцент, управления персоналом и психологии

1. СТРУКТУРА И ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ HR-аналитика и бенчмаркинг

1.	Объем дисциплины в зачетных единицах	4	
2.	Виды аудиторных занятий	Практические/семинарские занятия	
3.	Промежуточная аттестация	Экзамен Курсовой проект	
4.	Текущая аттестация	Домашняя работа	1

2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ (ИНДИКАТОРЫ) ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ HR-аналитика и бенчмаркинг

Индикатор – это признак / сигнал/ маркер, который показывает, на каком уровне обучающийся должен освоить результаты обучения и их предъявление должно подтвердить факт освоения предметного содержания данной дисциплины, указанного в табл. 1.3 РПМ-РПД.

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Планируемые результаты обучения (индикаторы)	Контрольно-оценочные средства для оценивания достижения результата обучения по дисциплине
1	2	3
ОПК-3 -Способен планировать и проводить фундаментальные или прикладные исследования, в том числе в междисциплинарных областях, самостоятельно формулировать научные гипотезы, проверять их достоверность и представлять результаты исследований в виде аналитических отчетов, научных статей, докладов и тезисов на конференциях,	3-1 - Сделать обзор методов и принципов проведения фундаментальных и прикладных исследований, в том числе междисциплинарного характера 3-2 - Различать принципы формулирования научных гипотез, проверки их достоверности	Домашняя работа Курсовой проект Практические/семинарские занятия Экзамен

<p>научных симпозиумах, семинарах, круглых столах</p>		
<p>ОПК-2 -Способен объяснять, прогнозировать явления и процессы, выявлять значимые проблемы и вырабатывать пути их решения на основе анализа и оценки профессиональной информации, научных теорий и концепций</p>	<p>Д-1 - Демонстрировать нестандартное мышление для решения профессиональных задач З-3 - Описать основные способы и пути решения проблем и задач в своей профессиональной области, опираясь на научные теории и концепции П-1 - Готовить аналитические материалы или отчеты, отражающие результаты прогнозирования явлений и процессов, значимых проблем для своей профессиональной области на основе оценки профессиональной информации, научных теорий и концепций У-1 - Самостоятельно выявлять значимые проблемы и определять причины и следствия явлений и процессов, используя методы прогнозирования, анализа и оценки профессиональной информации У-2 - Определять способы и оценивать альтернативные пути решения проблем в профессиональной области с использованием научных теорий и концепций, методики прогнозирования</p>	<p>Домашняя работа Курсовой проект Практические/семинарские занятия Экзамен</p>
<p>ПК-3 -Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач, аккумулировать данные и работать с информационными</p>	<p>П-2 - Осуществлять научные исследования по запросам организации П-3 - Применять продвинутые методы и технологии сбора, обработки и анализа данных, включая Big Data, chat bots и т.д. П-5 - Приобретать опыт комплексного подхода к сбору, аккумулированию, обработке и анализу данных в</p>	<p>Домашняя работа Курсовой проект Практические/семинарские занятия Экзамен</p>

системами и базами данных по вопросам управления персоналом	информационных системах организации в сфере управления человеческими ресурсами организации У-7 - Развивать свои исследовательские компетенции при решении профессиональных задач в сфере управления человеческими ресурсами и возможности их применения в управлении человеческими ресурсами с учетом современных социально-экономических трансформаций ресурсами	
---	--	--

3. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ В БАЛЬНО-РЕЙТИНГОВОЙ СИСТЕМЕ (ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ КАРТА БРС)

3.1. Процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

1. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – не предусмотрено		
Текущая аттестация на лекциях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – не предусмотрено		
Промежуточная аттестация по лекциям – нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – не предусмотрено		
2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 1.00		
Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>домашняя работа</i>	3,8	100
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям – 0.40		
Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям – экзамен		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям – 0.60		
3. Лабораторные занятия: коэффициент значимости совокупных результатов лабораторных занятий – не предусмотрено		

Текущая аттестация на лабораторных занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лабораторным занятиям -не предусмотрено		
Промежуточная аттестация по лабораторным занятиям –нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лабораторным занятиям – не предусмотрено		
4. Онлайн-занятия: коэффициент значимости совокупных результатов онлайн-занятий –не предусмотрено		
Текущая аттестация на онлайн-занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по онлайн-занятиям -не предусмотрено		
Промежуточная аттестация по онлайн-занятиям –нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по онлайн-занятиям – не предусмотрено		

3.2. Процедуры текущей и промежуточной аттестации курсовой работы/проекта

Текущая аттестация выполнения курсовой работы/проекта	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
выполнение и защита курсовой работы	3,17	100
Весовой коэффициент текущей аттестации выполнения курсовой работы/проекта– 0.00		
Весовой коэффициент промежуточной аттестации выполнения курсовой работы/проекта– защиты – 1.00		

4. КРИТЕРИИ И УРОВНИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ

4.1. В рамках БРС применяются утвержденные на кафедре/институте критерии (признаки) оценивания достижений студентов по дисциплине модуля (табл. 4) в рамках контрольно-оценочных мероприятий на соответствие указанным в табл.1 результатам обучения (индикаторам).

Таблица 4

Критерии оценивания учебных достижений обучающихся

Результаты обучения	Критерии оценивания учебных достижений, обучающихся на соответствие результатам обучения/индикаторам
Знания	Студент демонстрирует знания и понимание в области изучения на уровне указанных индикаторов и необходимые для продолжения обучения и/или выполнения трудовых функций и действий, связанных с профессиональной деятельностью.
Умения	Студент может применять свои знания и понимание в контекстах, представленных в оценочных заданиях, демонстрирует освоение умений на уровне указанных индикаторов и необходимых для

	продолжения обучения и/или выполнения трудовых функций и действий, связанных с профессиональной деятельностью.
Опыт /владение	Студент демонстрирует опыт в области изучения на уровне указанных индикаторов.
Другие результаты	Студент демонстрирует ответственность в освоении результатов обучения на уровне запланированных индикаторов. Студент способен выносить суждения, делать оценки и формулировать выводы в области изучения. Студент может сообщать преподавателю и коллегам своего уровня собственное понимание и умения в области изучения.

4.2 Для оценивания уровня выполнения критериев (уровня достижений обучающихся при проведении контрольно-оценочных мероприятий по дисциплине модуля) используется универсальная шкала (табл. 5).

Таблица 5

Шкала оценивания достижения результатов обучения (индикаторов) по уровням

Характеристика уровней достижения результатов обучения (индикаторов)				
№ п/п	Содержание уровня выполнения критерия оценивания результатов обучения (выполненное оценочное задание)	Шкала оценивания		
		Традиционная характеристика уровня		Качественная характеристика уровня
1.	Результаты обучения (индикаторы) достигнуты в полном объеме, замечаний нет	Отлично (80-100 баллов)	Зачтено	Высокий (В)
2.	Результаты обучения (индикаторы) в целом достигнуты, имеются замечания, которые не требуют обязательного устранения	Хорошо (60-79 баллов)		Средний (С)
3.	Результаты обучения (индикаторы) достигнуты не в полной мере, есть замечания	Удовлетворительно (40-59 баллов)		Пороговый (П)
4.	Освоение результатов обучения не соответствует индикаторам, имеются существенные ошибки и замечания, требуется доработка	Неудовлетворительно (менее 40 баллов)	Не зачтено	Недостаточный (Н)
5.	Результат обучения не достигнут, задание не выполнено	Недостаточно свидетельств для оценивания		Нет результата

5. СОДЕРЖАНИЕ КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ

5.1. Описание аудиторных контрольно-оценочных мероприятий по дисциплине модуля

5.1.1. Практические/семинарские занятия

Примерный перечень тем

1. Аналитические исследования и специфика их применения в управлении человеческими ресурсами.
2. Формирование концепции управления человеческими ресурсами на основе HR-аналитики и оценка ее эффективности.
3. HR-метрики в оценке системы HRM и ее ключевых элементов.
4. Проектирование программы сравнительного научного исследования, сравнительного инструментария и сравнительных критериев.
5. Сравнение как научный метод анализа и прогнозирования явлений и процессов, значимых проблем для выработки путей их решения на основе оценки профессиональной информации, научных теорий и концепций.
6. Методы сравнительных исследований. Бенчмаркинг
7. Мониторинг как прикладной метод исследования. Цели, объекты и этапы мониторинга. Выявление значимых для мониторинга проблем. Выбор технологий и методов мониторинга.
8. Проектирование программы мониторинга в HR-менеджменте и оценка его результатов.
9. Применение результатов мониторинга для принятия решений в сфере управления человеческими ресурсами с учетом современных социально-экономических трансформаций

Примерные задания

На основе анализа официальных сайтов, деловых обзоров, статистических данных и результатов научных исследований проведите сравнительный анализ (бенчмаркинг) систем управления человеческими ресурсами или отдельных ключевых элементов системы HRM 2-х и более международных или российских организаций.

Обоснуйте выбор параметров и критериев эталонного оценивания.

Результаты бенчмаркинга представьте в виде презентации.

LMS-платформа – не предусмотрена

5.2. Описание внеаудиторных контрольно-оценочных мероприятий и средств текущего контроля по дисциплине модуля

Разноуровневое (дифференцированное) обучение.

Базовый

5.2.1. Домашняя работа

Примерный перечень тем

1. Комплекс HR-метрик рекрутинга
2. Комплекс HR-метрик оценки бренда работодателя
3. Комплекс HR-метрик оценки адаптации персонала
4. Комплекс HR-метрик оценки мотивации сотрудников
5. Комплекс HR-метрик эффективности системы управления персоналом
6. Комплекс HR-метрик оценки работы кадровой службы
7. Комплекс HR-метрик оценки обучения персонала

8. Комплекс HR-метрик оценки формирования кадрового резерва

Примерные задания

Для оценки бизнес-процесса и ключевого элемента системы HR-менеджмента (по выбору студента) подберите HR-метрики.

Распределите их по критериям количества, качества, стоимости и времени.

Ответ представьте в виде презентации

LMS-платформа – не предусмотрена

5.3. Описание контрольно-оценочных мероприятий промежуточного контроля по дисциплине модуля

5.3.1. Экзамен

Список примерных вопросов

1. HR-аналитика в сфере управления человеческими ресурсами
 2. Классификация HR-метрик
 3. Алгоритм внедрения HR-аналитики в деятельность организации
 4. Типологизация HR-метрик: критерии
 5. HR-метрики оценки HR-процесса «Планирование человеческих ресурсов»: управление кадровым составом и трудовым потенциалом
 6. HR-метрики оценки HR-процесса «Привлечение человеческих ресурсов»
 7. HR-метрики оценки HR-процесса «HR-брендинг»
 8. HR-метрики оценки удержания человеческих ресурсов
 9. HR-метрики оценки адаптации
 10. HR-метрики оценки управления производительностью
 11. HR-метрики оценки материальной мотивации
 12. HR-метрики оценки нематериальной мотивации
 13. HR-метрики оценки аттестации
 14. HR-метрики оценки обучения
 15. HR-метрики оценки формирования кадрового резерва
 16. HR-метрики оценки служебного продвижения и карьерного роста
 17. HR-метрики оценки управления талантами
 18. HR-метрики оценки работы HR-службы
 19. HR-метрики оценки системы управления человеческими ресурсами
 20. Применимость и преимущества использования технологии Big Data в HR-аналитике
 21. HR-отчетность. Функции и типы отчетов в HR-аналитике
 22. Визуализация HR-аналитики
 23. Сравнительные способы визуализации HR-данных: scorecard, сравнительные и репрезентативные визуализации
 24. Цифровизация визуализации HR-данных
- LMS-платформа – не предусмотрена

5.3.2. Курсовой проект

Примерный перечень тем

1. Проектирование системы HR-метрик для оценки ключевых процессов в сфере HRM
2. Цифровые инструменты представления результатов HR-аналитики

5.4 Содержание контрольно-оценочных мероприятий по направлениям воспитательной деятельности

Направления воспитательной деятельности сопрягаются со всеми результатами обучения компетенций по образовательной программе, их освоение обеспечивается содержанием всех дисциплин модулей.