

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Ястребов Олег Александрович
Должность: Ректор
Дата подписания: 03.06.2022 10:59:08
Уникальный программный ключ:
ca953a0120d891083f939673078e1a987dae18a

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

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)

2022 г.

1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения дисциплины «HR-аналитика» 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:

- правление 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, вырабатывать 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

Шифр	Компетенция	Индикаторы достижения компетенции (в рамках данной дисциплины)
УК-6.	Способен определить и реализовать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки.	<p>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.</p> <p>УК 6.2.- Организует свою деятельность и оценивает её результаты, развивает личностные качества для достижения успеха в профессии.</p> <p>УК 6.3.- Проявляет готовность к самообразованию, к самостоятельному развитию профессиональных умений и навыков.</p>
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.	<p>УК 7.1- Использует современные информационные технологии и пакеты прикладных программ в управлении персоналом и смежных областях</p> <p>УК 7.2.- Разрабатывает и осуществляет исследовательские проекты для информационного обеспечения системы управления персоналом</p> <p>УК 7.3.- Использует интеллектуальные информационно-аналитические системы при решении профессиональных задач, строить логические умозаключения на основании поступающих информации и данных</p>
ОПК-2.	Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач.	<p>ОПК 2.1- Организует и проводит работу по сбору данных при решении управленческих и исследовательских задач, применяя современные методы и технологии.</p> <p>ОПК 2.2.- Обрабатывает и анализирует данные, используя статистические методы, для решения управленческих и исследовательских задач.</p> <p>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.</p>
ОПК-4.	Способен проектировать организационные	ОПК 4.1 - Оценивает необходимость и определяет направление организационных изменений в компании, внедрения новых технологий и инноваций в систему

Шифр	Компетенция	Индикаторы достижения компетенции (в рамках данной дисциплины)
	изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	<p>управления персоналом для повышения качества и эффективности профессиональной деятельности.</p> <p>ОПК 4.2 - Разрабатывает планы изменений в системе управления персоналом на основе анализа динамики внутренних факторов организации и внешней среды</p> <p>ОПК 4.3 - Оценивает эффективность организационных изменений в системе управления персоналом, предлагает соответствующие меры по повышению эффективности работы персонала</p>
ОПК-5.	Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач.	<p>ОПК 5.1- Ориентируется в современных информационных технологиях, используемых в практике работы с персоналом, понимает необходимость их применения.</p> <p>ОПК 5.2.- Использует современные информационные технологии для реализации функций управления персоналом.</p> <p>ОПК 5.3.- Использует ресурсы сети «Интернет» при решении профессиональных задач по управлению персоналом</p>
ПК-2	Администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом организации	<p>ПК 2.1.- Понимает современную систему управления персоналом, выстраивает администрирование работы с персоналом в соответствии с современными научными разработками и эффективной практикой</p> <p>ПК 2.2.- Организует и проводит мероприятия по управлению персоналом, готовит для их обеспечения соответствующие нормативные документы.</p> <p>ПК 2.3.- Проводит мониторинг выполнения задач по управлению персоналом на основании регламентирующих документов, оценивает результаты</p>
ПК-3	Реализация системы стратегического управления персоналом организации	<p>ПК 3.1.- Устанавливает стратегические цели в управлении персоналом</p> <p>ПК 3.2.- Планирует деятельность и разработку мероприятий по управлению персоналом для реализации стратегических целей организации</p> <p>ПК 3.3.- Внедряет политики, планы, программы, процедуры и технологии по управлению персоналом</p>
ПК-5	Разработка системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения	<p>ПК 5.1.- Разрабатывает предложения по структуре подразделения и потребности в персонале</p> <p>ПК 5.2.- Разрабатывает предложения по обеспечению персоналом, формированию систем оценки, развития, оплаты труда, корпоративным социальным программам и социальной политике</p> <p>ПК 5.3.- Разрабатывает систему операционного управления социальным развитием организации</p>

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОП ВО

Дисциплина «HR-аналитика» относится к обязательной части, блока **Б1.О.01.05** ОП ВО.

В рамках ОП ВО 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-1	Способен осуществлять поиск, критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий.	Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт Современные технологии управления развитием персонала в кросс культурной среде	Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт Современные технологии управления развитием персонала в кросс культурной среде Кадровая политика Инновационные технологии принятия кадровых решений
УК-2.	Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	Современные технологии управления развитием персонала в кросс культурной среде	Кадровая политика Инновационные технологии принятия кадровых решений
УК-6.	Способен определить и реализовать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки.	Современные технологии управления развитием персонала в кросс культурной среде	Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности
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	Иностранный язык делового и профессионального общения	Технология рекрутмента: зарубежная и российская практика Кросс-культурный менеджмент Оценка эффективности труда и управления персоналом

Шифр	Наименование компетенции	Предшествующие дисциплины/модули, практики*	Последующие дисциплины/модули, практики*
	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.	Современные технологии управления развитием персонала в кросс культурной среде	Технология рекрутмента: зарубежная и российская практика Стратегическое управление персоналом в международных компаниях Организация научно-исследовательской деятельности в области управления персоналом
ОПК-4.	Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	Современные проблемы управления персоналом в международных компаниях Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт	Кадровая безопасность и охрана труда Управление талантами Стратегическое управление персоналом в международных компаниях Кадровая политика
ОПК-5.	Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач.	Современные проблемы управления персоналом в международных компаниях Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт	Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности Технология рекрутмента: зарубежная и российская практика Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом Оценка эффективности труда и управления персоналом
ПК-2	Администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом организации	Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт	Кадровая безопасность и охрана труда Стратегическое управление персоналом в международных компаниях Кадровая политика Научно-исследовательская работа
ПК-3	Реализация системы стратегического управления персоналом организации	Современные проблемы управления персоналом в международных компаниях Современные технологии управления развитием персонала в кросс культурной среде	Технология рекрутмента: зарубежная и российская практика Управление талантами Стратегическое управление персоналом в международных компаниях Кадровая политика
ПК-5	Разработка системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения	Современные проблемы управления персоналом в международных компаниях Современные технологии управления развитием	Технология рекрутмента: зарубежная и российская практика Кадровая безопасность и охрана труда Оценка эффективности труда и управления персоналом

Шифр	Наименование компетенции	Предшествующие дисциплины/модули, практики*	Последующие дисциплины/модули, практики*
		персонала в кросс культурной среде	

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

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Общая трудоемкость дисциплины «HR-аналитика» составляет 4 зачетных единиц.

Таблица 4.1. Виды учебной работы по периодам освоения ОП ВО для **ОЧНОЙ** формы обучения

Вид учебной работы	ВСЕГО, ак.ч.	Семестр(-ы)			
		1	2	3	4
<i>Контактная работа, ак.ч.</i>	36	36			
в том числе:					
Лекции (ЛК)	18	18			
Лабораторные работы (ЛР)					
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			
Общая трудоемкость дисциплины	ак.ч.	144	144		
	зач.ед.	4	4		

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

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

Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела (темы)	Вид учебной работы*
Тема1. Организационно-методические основы анализа персонала организации	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
Тема 2 Роль HR-аналитики в процессах управления персоналом	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	ЛК, СЗ

Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела (темы)	Вид учебной работы*
	эффективного использования персонала: исследовательские подходы, инструментарий проведения аналитики. Совершенствование системы управления персоналом организации по результатам анализа.	
Тема 3 Технологии применения HR-анализа. HR-метрики. Big Data.	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
Тема 4 Ключевые показатели эффективности в процессе HR-анализа.	Понятие «KPI». Связь KPI с HR-аналитикой. Построение бюджета на персонал. Финансовая отдача от расходов на персонал. 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.	ЛК, СЗ
Тема 5 Основные тенденции применения HR-аналитики.	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
Тема 6 Служба аналитики. Перспективы развития HR-аналитики.	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
Компьютерный класс	Компьютерный класс для проведения занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, оснащенная персональными компьютерами (в количестве ___ шт.), 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
Для самостоятельной работы обучающихся	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

а) основная литература

1. Бизнес-аналитика средствами Excel: Учебное пособие / Я.Л. Гобарева, О.Ю. Городецкая, А.В. Золотарюк - М.: Вузовский учебник: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 336 21 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.

3. Зайцев М.Г., Варюхин С. Е. Методы оптимизации управления и принятия решений. Примеры, задачи, кейсы. Учебное пособие.- М.: Издательский дом «Дело»,2017.- 640с.

4. Самраилова Е.К. Анализ эффективности использования персонала: учебное пособие. – М.: АТиСО, 2014. – 225 с.

5. Управленческий аудит: персонал / под ред. Ю.Г. Одегова. – М.: Экзамен, 2012. – 224 с.

6. Фуллер С. Социология интеллектуальной жизни: карьера ума внутри и вне академии М.: Издательский дом «Дело»,2018, -384с.

7. Moore, F. Dirk Applied Survival Analysis Using R. – 2016. – 226 p.

б) дополнительная литература

1. Ковалев А.И., Ивашкевич Т.В. Трансформируемая система менеджмента: методы исследования // Фундаментальные исследования. – 2014. – 139 с.

2. Анисимов О. С. Стратегический проект цивилизационного обновления и развития России: первые шаги (версия СЭВ и ММПК) / О.С. Анисимов. - М. : Угрешская Типография, 2016. - 201 с.

3. Спиридонова Г.В. Стратегия коммуникаций HR-бренда в менеджменте современных компаний: зарубежный опыт // Всероссийский журнал научных публикаций. – М., 2013. – 210 с.

4. Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики / под ред. Р. Марра, Г. Шмидта. – М.: Изд-во МГУ, 2011. – 480 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

- ЭБС «Лань» <http://e.lanbook.com/>

- ЭБС «Троицкий мост»

Электронные ресурсы – в том числе Лицензированные ресурсы УНИБЦ (НБ): Университетская библиотека ONLINE, LexisNexis, SPRINGER, Вестник РУДН, Columbia International Affairs Online (CIAO), East View, eLibrary.ru, Grebennikon, Library PressDisplay, Polpred.com, SwetsWise, Swets Wise online content, University of Chicago Press Journals, Книги издательства «Альпина Паблишерз», BIBLIOPHIKA, Электронная библиотека диссертаций РГБ

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/>

- программное обеспечение

MS Windows 7 64bit

Adobe CS6 Desing Premium
Microsoft Office 2013
Expert Systems (25)
Система БЭСТ-ОФИС (free)
Eviews 7.0 (21)
Корпорация Галактика (free)
Mentor (free)
Symantec Endpoint Protection (free)
7-Zip (free)
FastStone Image Viewer (free)
FreeCommander (free)
Adobe Reader (free)
K-Lite Codec Pack (free)
Microsoft Office, Mentor,

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

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

2. Практикум по дисциплине «HR-аналитика»

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

<https://esystem.rudn.ru/user/profile.php?id=889>

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.

РАЗРАБОТЧИКИ:

**Доцент кафедры
менеджмента**

Должность, БУП



Подпись

Якубова Т.Н.

Фамилия И.О.

РУКОВОДИТЕЛЬ БУП:

Зав.кафедрой менеджмента

Наименование БУП



Подпись

Ефремов В.С.

Фамилия И.О.

РУКОВОДИТЕЛЬ ОП ВО:

**Доцент кафедры
менеджмента**

Должность, БУП



Подпись

Вавилина А.В.

Фамилия И.О.

