

**КАЛМЫЦКИЙ ФИЛИАЛ
НЕГОСУДАРСТВЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
ЧАСТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МОСКОВСКИЙ ФИНАНСОВО-ПРОМЫШЛЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ «СИНЕРГИЯ»**

УТВЕРЖДЕНО
на заседании Ученого совета Университета
«Синергия»
протокол № 4 от 26.04.2024 г.

УТВЕРЖДАЮ
Ректор Университета «Синергия»



А.И. Васильев
27.04.2024 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ПРЕДМЕТА
«ВВЕДЕНИЕ В ПРОФЕССИЮ»**

(наименование дисциплины (курса, предмета) по учебному плану)

Москва 2024

1. Цель изучения предмета

1. Целью освоения предмета является формирование базовых знаний в ведении документооборота и основ в сфере HR-аналитики.

2. Планируемые результаты обучения по предмету

Перечень планируемых результатов обучения
Знать: - Основы HR-аналитики; - Требования по ведению документооборота.

3. Содержание предмета

3.1. Распределение учебного времени, выделенного на контактную работу обучающихся с преподавателем, на самостоятельную работу обучающихся и учебные часы с использованием дистанционных образовательных технологий

Общая трудоемкость (объем) предмета составляет 14 академических часов.

1	Наименование тем (курса, предмета)	Общая трудоемкость, ч.	Всего, ч.	Контактная работа, ч			Учебные занятия с применением дистанционных технологий, ч	Самостоятельная работа, ч	Форма аттестации
				Лекции	Лабораторные работы	Практические, семинарские занятия и др. занятия			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.	Введение в профессию	6	0	0	0	0	2	4	-
2.	HR-отдел изнутри	6	0	0	0	0	2	4	-
	Промежуточная аттестация	2	0	0	0	0	0	0	Зачет
	Итого:	14	0	0	0	0	4	8	2

3.2. Содержание тем предмета

Тема 1. «Введение в профессию»

- изучение задач HR-специалиста;
- ключевые компетенции;
- знакомство с рынком труда, карьерными возможностями и перспективами;
- введение в специфику оформления документации по движению и учету персонала.

Тема 2. «HR-отдел изнутри»

- типовая структура HR-отдела;
- особенности работы различных HR-департаментов;
- цели и задачи HR-специалиста и всего отдела.

4. Учебно-методическое и информационное обеспечение (курса, предмета)

№ п/п	Вид и наименование литературы
Основная	
Учебники	
1.	Долженкова Ю.В., Камнева Е.В., Сафонов А.Л. Управление кадровой безопасностью организации: учебник для бакалавриата и магистратуры / Москва - Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, 2022 - 286с. (URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=702731)
Учебные пособия	
2.	Решетникова И.Г., Копытова А.В., Чижевская Е.Л., Гусарова М.С. Управление персоналом: учебное пособие / Тюмень - Тюменский индустриальный университет - 2019 - 212с. (URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=611332)
Электронные учебные пособия	
3.	HR-брендинг : учебное пособие : [12+] / авт.-сост. А. И. Коломиец. – Москва : Директ-Медиа, 2022. – 136 с. : ил., табл. – (URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=683090). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4499-3033-0.
Дополнительная	
1.	Тараненко О.Н. Основы управления персоналом: учебное пособие / Ставрополь - Северо-Кавказский Федеральный университет - 2015 - 129с. (URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=458367)
Информационное обеспечение (при необходимости)	
1.	Консультант Плюс http://www.consultant.ru/
2.	Гарант http://www.garant.ru

5. Учебно-материальная база, необходимая для осуществления образовательного процесса по (курсу, предмету)

Материально-техническое обеспечение дисциплин включает в себя:

- персональный компьютер/мобильное устройство (обучающийся обеспечивает себе самостоятельно) с любой операционной системой, позволяющей использовать браузеры и подключаться к сети «Интернет»;
- Рекомендовано установить на персональный компьютер стандартный пакет

- офисных программ (полный список возможно уточнить у куратора программы);
- Обеспечение доступа электронную информационно-образовательную среду Университета - lms.synergy.ru;
 - Обеспечение доступа в электронную библиотеку biblioclub.ru.

6. Методические рекомендации (указания, материалы) для преподавателей и обучающихся

В процессе освоения учебного предмета используются такие виды учебных занятий и работ как: учебные занятия с применением дистанционных технологий, самостоятельная работа.

Методические указания для обучающихся при обучении в виде занятий с применением ДОТ.

Занятия с применением ДОТ – систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем учебного материала, записанное на видеокамеру.

В процессе занятий с ДОТ рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, выполнить самостоятельную работу и подготовиться к промежуточной аттестации.

Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанного занятия с применением ДОТ, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

Занятия с применением ДОТ имеют логическое завершение, роль которого выполняет заключение. Выводы занятия с применением ДОТ подытоживают размышления преподавателя по учебным вопросам. Также в завершении занятия с применением ДОТ преподаватель знакомит слушателей с литературой (основной, дополнительной), с практическими заданиями и дает рекомендации по их выполнению. Полученную информацию целесообразно кратко и лаконично, записывать.

Методические указания для преподавателей при проведении в виде занятий с применением ДОТ.

Убедитесь в том, что тема занятий с применением ДОТ (далее занятия) соответствует содержанию тем учебного предмета. Все вопросы должны соответствовать содержанию, которое указано по данной теме в учебном предмете. В завершении занятия преподаватель знакомит слушателей с литературой (основной, дополнительной), с материалами практических заданий и дает рекомендациями по их выполнению.

Занятия предполагают применение преподавателем наглядных, словесных и практических методов. Использование различных образовательных технологий и следующих приемов: демонстрация презентации, обзорные лекции в видеозаписи ведущих специалистов в изучаемой области; материал, предназначенный для учебных и практических ситуаций, в котором наглядно изображались бы примеры

рассматриваемой темы занятия; инструктивные занятия; иллюстративный материал к печатным изданиям и пр.

Методические указания для обучающихся по выполнению самостоятельной работы в форме практических заданий

По каждой теме дисциплины организуется самостоятельная работа в форме выполнения практических заданий. По мере прослушивания занятий в видеозаписи по каждой теме, слушатель последовательно выполняет практические задания.

Прежде чем приступать к выполнению практических заданий, слушателю необходимо; подготовить оформленные в процессе занятий записи конспектов.

В ходе выполнения практической работы необходимо следовать рекомендациям, использовать материал занятий, и конспекты, оформленные по ним, рекомендованную литературу (основную и дополнительную).

Методические указания для преподавателей по организации самостоятельной работы в форме практических заданий

Для организации самостоятельной работы обучающихся преподаватель готовит практические задания по каждой теме предмета, направленные на закрепление полученных знаний по предмету. Задания с указаниями размещаются на платформе электронного обучения Lms.synergy.ru.

7. Оценочные материалы для промежуточной аттестации обучающихся по (курсу, предмету)

1. Промежуточная аттестация:

Форма проведения промежуточной аттестации – зачет.

Зачет в виде электронного тестирования.

Порядок проведения промежуточной аттестации: проводится дистанционно, предполагает прохождение обучающимися теста, состоящего из 25 вопросов, направленного на оценку сформированности планируемых результатов обучения. В тесте содержится: 25 заданий закрытого типа. Допускается пересдача электронного тестирования в целях повышения положительной оценки, а также оценки неудовлетворительно. На пересдачу обучающемуся дается три попытки. В зачет идет лучший результат.

Общее время, требуемое на выполнение – 2 часа.

Перечень заданий, выносимых на электронное тестирование:

№ п/п	Содержание вопроса	Варианты ответов/Решение	Наименование элемента умений, знаний, практического опыта	Границы оценивания в баллах
1.	Это деятельность организации, связанная с наймом сотрудников, их обучением, удержанием, мотивацией, выплатами вознаграждений и развитием. О чем речь?	А) Рекрутмент Б) Управление персоналом В) Экзеkjютив серч	<i>Знать: Основы HR-аналитики</i>	Б – 5 баллов Иные варианты ответа – 0 баллов
2.	Какая главная задача стоит перед специалистом по адаптации персонала?	А) Познакомить нового сотрудника с коллегами Б) Рассказать сотруднику, как выполнять его задачи В) Снизить риски ухода нового сотрудника на моменте испытательного срока и помочь увеличить его эффективность с первых дней	<i>Знать: Основы HR-аналитики</i>	В – 5 баллов Иные варианты ответа – 0 баллов
3.	Неверно, что специалист по С&В занимается...	А) Разработкой политики льгот и компенсаций Б) Аттестацией персонала В) Исследованием рынка труда	<i>Знать: Требования по ведению документооборота</i>	Б – 5 баллов Иные варианты ответа – 0 баллов
4.	Что такое баддинг?	А) Разновидность наставничества, которая ориентирована на обучение и адаптацию нового сотрудника в организации Б) Разновидность компенсации, когда компания частично или полностью возмещает затраты	<i>Знать: Основы HR-аналитики</i>	А – 5 баллов Иные варианты ответа – 0 баллов

№ п/п	Содержание вопроса	Варианты ответов/Решение	Наименование элемента умений, знаний, практического опыта	Границы оценивания в баллах
		сотрудника на спортивные секции В) Разновидность интервью потенциального сотрудника с рекрутером, которое происходит в оффлайне		
5.	Как расшифровывается аббревиатура L&D?	А) Life and Development Б) Lead and Development В) Learning and Development	<i>Знать: Требования по ведению документации</i>	В – 5 баллов Иные варианты ответа – 0 баллов
6.	Чем занимается T&D-менеджер?	А) Развитием персонала Б) Аттестацией персонала В) Оценкой персонала	<i>Знать: Основы HR-аналитики</i>	А – 5 баллов Иные варианты ответа – 0 баллов
7.	На каком этапе цикла подбора персонала происходит скрининг потенциальных кандидатов (просмотр резюме, первый контакт по телефону/мессенджеру)?	А) Подготовка Б) Первичный отбор В) Оценка	<i>Знать: Основы HR-аналитики</i>	Б – 5 баллов Иные варианты ответа – 0 баллов
8.	Что происходит на этапе адаптации в цикле подбора персонала?	А) Онбординг Б) Проверка рекомендаций В) Предоставление обратной связи кандидату	<i>Знать: Основы HR-аналитики</i>	А – 5 баллов Иные варианты ответа – 0 баллов

№ п/п	Содержание вопроса	Варианты ответов/Решение	Наименование элемента умений, знаний, практического опыта	Границы оценивания в баллах
9.	Что такое грейдинг?	А) Начисление премии сотруднику Б) Расчет заработной платы в новой должности В) Группировка должностей по определенным факторам с целью стандартизации труда в организации	<i>Знать: Требования по ведению документации</i>	В – 5 баллов Иные варианты ответа – 0 баллов
10.	Что такое ФОТ?	А) Фиксированная оплата труда Б) Фонд оплаты труда В) Финансово-оплачиваемый труд	<i>Знать: Требования по ведению документации</i>	Б – 5 баллов Иные варианты ответа – 0 баллов
11.	Что такое гибридный график работы?	А) Плавающее начало и окончание рабочего дня Б) Это сочетание в своем рабочем графике нескольких должностей в одной организации В) Это сочетание удаленной и стационарной работы в различных конфигурациях	<i>Знать: Основы HR-аналитики</i>	В – 3 балла Иные варианты ответа – 0 баллов
12.	«Великий исход» 2021 года в США – это событие, когда...	А) Специалисты перешли на удаленный или гибридный график работы Б) Специалисты начали массово уходить с работы, несмотря на неопределенность на рынке труда В) Специалисты начали массово менять	<i>Знать: Основы HR-аналитики</i>	Б – 3 балла Иные варианты ответа – 0 баллов

№ п/п	Содержание вопроса	Варианты ответов/Решение	Наименование элемента умений, знаний, практиче- ского опыта	Границы оценива- ния в баллах
		профессии или повышать свою квалификацию		
13.	Как расшифровывается аббревиатура YOLO?	А) You only live once – «ты живешь один раз» Б) Your onboarding like an online-game – «твой онбординг как онлайн- игра» В) You only look once – «ты смотришь только раз»	<i>Знать: Основы HR- аналитик и</i>	А – 3 балла Иные вариан- ты ответа – 0 баллов
14.	Кто такой HRBP?	А) HR-специалист по бренду компании Б) HR-бизнес-партнер В) HR-аналитик	<i>Знать: Основы HR- аналитик и</i>	Б – 3 балла Иные вариан- ты ответа – 0 баллов
15.	Как расшифровывается аббревиатура HRD?	А) HR-директор Б) HR- департамент В) HR-дашборд	<i>Знать: Основы HR- аналитик и</i>	А – 3 балла Иные вариан- ты ответа – 0 баллов
16.	Чем занимается специалист по КДП?	А) Наем персонала Б) Учет персонала, организация процесса найма увольнения и перевода сотрудников В) Оценка и аттестация персонала	<i>Знать: Требован- ия по ведению докумен- тооборо- та</i>	Б – 3 балла Иные вариан- ты ответа – 0 баллов
17.	Какие бывают виды мотивации сотрудников в организации?	А) Материальная и нематериальная Б) Внутренняя и внешняя	<i>Знать: Требован- ия по ведению докумен</i>	А – 3 балла Иные вариан- ты

№ п/п	Содержание вопроса	Варианты ответов/Решение	Наименование элемента умений, знаний, практиче- ского опыта	Границы оценива- ния в баллах
		В) Индивидуальная и групповая	<i>тооборота</i>	ответа – 0 баллов
18.	Как в СССР называли HR-специалистов?	А) Делопроизводитель Б) Специалист по кадрам В) Кадрово-производственный рабочий	<i>Знать: Основы HR- аналитик и</i>	Б – 3 балла Иные варианты ответа – 0 баллов
19.	Когда произошел первый набор на специальность «Управление персоналом»?	А) 1992 год Б) 1999 год В) 2001 год	<i>Знать: Основы HR- аналитик и</i>	А – 3 балла Иные варианты ответа – 0 баллов
20.	Неверно, что на структуру HR-департамента влияет:	А) Численность компании Б) Сфера деятельности компании В) Конкуренты и контрагенты компании	<i>Знать: Основы HR- аналитик и</i>	В – 3 балла Иные варианты ответа – 0 баллов
21.	На каком этапе жизненного цикла компании HR-менеджера может не быть вовсе или он выполняет большинство функций	А) Становление Б) Рост В) Смерть	<i>Знать: Основы HR- аналитик и</i>	А – 4 балла Иные варианты ответа – 0 баллов
22.	Особенность этой структуры компании заключается в том, что команда или специалист выполняет определенные функции	А) Линейная Б) Дивизиональная В) Функциональная	<i>Знать: Основы HR- аналитик и</i>	В – 4 балла Иные варианты ответа –

№ п/п	Содержание вопроса	Варианты ответов/Решение	Наименование элемента умений, знаний, практиче- ского опыта	Границы оценива- ния в баллах
				0 баллов
23.	Особенность этой структуры компании заключается в том, что HR-специалисты занимаются широким функционалом. Подходит только для небольших компаний	А) Линейно-функциональная Б) Дивизионная В) Линейная	<i>Знать: Основы HR- аналитик и</i>	В – 4 балла Иные вариант ы ответа – 0 баллов
24.	В какой структуре у HR-менеджера нет потолка в доходе?	А) В агентстве Б) Инхаус В) Оба варианта верны	<i>Знать: Основы HR- аналитик и</i>	А – 4 балла Иные вариант ы ответа – 0 баллов
25.	Неверно, что бывают типы агентств по специализации...	А) Подбор сотрудников для конкретной сферы Б) Подбор сотрудников конкретных должностей В) Подбор сотрудников для конкретной организации	<i>Знать: Основы HR- аналитик и</i>	В – 4 балла Иные вариант ы ответа – 0 баллов

Критерии оценивания тестирования

От 91 до 100 баллов – отлично;

От 80 до 90 баллов – хорошо;

От 70 до 79 баллов – удовлетворительно;

70 и менее баллов – неудовлетворительно.

**КАЛМЫЦКИЙ ФИЛИАЛ
НЕГОСУДАРСТВЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
ЧАСТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МОСКОВСКИЙ ФИНАНСОВО-ПРОМЫШЛЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ «СИНЕРГИЯ»**

УТВЕРЖДЕНО
на заседании Ученого совета Университета
«Синергия»
протокол № 4 от 26.04.2024 г.

УТВЕРЖДАЮ
Ректор Университета «Синергия»



А.И. Васильев
27.04.2024 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ПРЕДМЕТА
«ЭФФЕКТИВНЫЙ НАЙМ СОТРУДНИКОВ»**

(наименование дисциплины (курса, предмета) по учебному плану)

Москва 2024

1. Цель изучения предмета

1. Целью освоения предмета является формирование знаний, умений и практического опыта в сфере поиска, подбора и отбора персонала.

2. Планируемые результаты обучения по предмету

Перечень планируемых результатов обучения
<p>Знать: - Принципы отбора персонала.</p> <p>Уметь: - Проводить поиск кандидатов; - Оценивать кандидатов; - Организовывать массовый подбор; - Составлять воронку найма; - Организовывать точечный подбор.</p> <p>Иметь практический опыт: - Навыка оценки и прогнозирования поведения человека; - Навыка подбора кадров; - Навыка прямого поиска кандидатов; - Навыка оценки персонала.</p>

3. Содержание предмета

3.1. Распределение учебного времени, выделенного на контактную работу обучающихся с преподавателем, на самостоятельную работу обучающихся и учебные часы с использованием дистанционных образовательных технологий

Общая трудоемкость (объем) предмета составляет 32 академических часа.

1	Наименование тем (курса, предмета)	Общая трудоемкость, ч.	Всего, ч.	Контактная работа, ч			Учебные занятия с применением дистанционных технологий, ч	Самостоятельная работа, ч	Форма аттестации
				Лекции	Лабораторные работы	Практические, семинарские занятия и др. занятия			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.	Основы рекрутинга	7	0	0	0	0	5	2	-
2.	Executive Search	23	0	0	0	0	9	14	-
	Промежуточная аттестация	2	0	0	0	0	0	0	Зачет
	Итого:	32	0	0	0	0	14	16	2

3.2. Содержание тем предмета

Тема 1. «Основы рекрутинга»

- знакомство с методами и способами найма персонала;
- изучение цикла подбора персонала и воронки подбора;
- инструменты HR-аналитики и автоматизации;
- юридические риски и сложные случаи.

Тема 2. «Executive search»

- основы поиска и подбора руководителей высшего звена;
- основы ведения деловой переписки, делового общения;
- оценка и адаптация кандидата.

4. Учебно-методическое и информационное обеспечение (курса, предмета)

№ п/п	Вид и наименование литературы
Основная	
Учебники	
1.	Долженкова Ю.В., Камнева Е.В., Сафонов А.Л. Управление кадровой безопасностью организации: учебник для бакалавриата и магистратуры / Москва - Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, 2022 - 286с. (URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=702731)
Учебные пособия	
2.	Решетникова И.Г., Копытова А.В., Чижевская Е.Л., Гусарова М.С. Управление персоналом: учебное пособие / Тюмень - Тюменский индустриальный университет - 2019 - 212с. (URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=611332)
Электронные учебные пособия	
3.	HR-брендинг : учебное пособие : [12+] / авт.-сост. А. И. Коломиец. – Москва : Директ-Медиа, 2022. – 136 с. : ил., табл. – (URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=683090). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4499-3033-0.
Дополнительная	
1.	Гараненко О.Н. Основы управления персоналом: учебное пособие / Ставрополь - Северо-Кавказский Федеральный университет - 2015 - 129с. (URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=458367)
Информационное обеспечение (при необходимости)	
1.	Консультант Плюс http://www.consultant.ru/
2.	Гарант http://www.garant.ru

5. Учебно-материальная база, необходимая для осуществления образовательного процесса по (курсу, предмету)

Материально-техническое обеспечение дисциплин включает в себя:

- персональный компьютер/мобильное устройство (обучающийся обеспечивает себе самостоятельно) с любой операционной системой, позволяющей использовать браузеры и подключаться к сети «Интернет»;
- Рекомендовано установить на персональный компьютер стандартный

пакет офисных программ (полный список возможно уточнить у куратора программы);

- Обеспечение доступа электронную информационно-образовательную среду Университета - lms.synergy.ru;
- Обеспечение доступа в электронную библиотеку biblioclub.ru.

6. Методические рекомендации (указания, материалы) для преподавателей и обучающихся

В процессе освоения учебного предмета используются такие виды учебных занятий и работ как: учебные занятия с применением дистанционных технологий, самостоятельная работа.

Методические указания для обучающихся при обучении в виде занятий с применением ДОТ.

Занятия с применением ДОТ – систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем учебного материала, записанное на видеокамеру.

В процессе занятий с ДОТ рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, выполнить самостоятельную работу и подготовиться к промежуточной аттестации.

Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанного занятия с применением ДОТ, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

Занятия с применением ДОТ имеют логическое завершение, роль которого выполняет заключение. Выводы занятия с применением ДОТ подытоживают размышления преподавателя по учебным вопросам. Также в завершении занятия с применением ДОТ преподаватель знакомит слушателей с литературой (основной, дополнительной), с практическими заданиями и дает рекомендации по их выполнению. Полученную информацию целесообразно кратко и лаконично, записывать.

Методические указания для преподавателей при проведении в виде занятий с применением ДОТ.

Убедитесь в том, что тема занятий с применением ДОТ (далее занятия) соответствует содержанию тем учебного предмета. Все вопросы должны соответствовать содержанию, которое указано по данной теме в учебном предмете. В завершении занятия преподаватель знакомит слушателей с литературой (основной, дополнительной), с материалами практических заданий и дает рекомендациями по их выполнению.

Занятия предполагают применение преподавателем наглядных, словесных и практических методов. Использование различных образовательных технологий и следующих приемов: демонстрация презентации, обзорные лекции в видеозаписи ведущих специалистов в изучаемой области; материал, предназначенный для учебных и практических ситуаций, в котором наглядно изображались бы примеры рассматриваемой

темы занятия; инструктивные занятия; иллюстративный материал к печатным изданиям и пр.

Методические указания для обучающихся по выполнению самостоятельной работы в форме практических заданий

По каждой теме дисциплины организуется самостоятельная работа в форме выполнения практических заданий. По мере прослушивания занятий в видеозаписи по каждой теме, слушатель последовательно выполняет практические задания.

Прежде чем приступать к выполнению практических заданий, слушателю необходимо; подготовить оформленные в процессе занятий записи конспектов.

В ходе выполнения практической работы необходимо следовать рекомендациям, использовать материал занятий, и конспекты, оформленные по ним, рекомендованную литературу (основную и дополнительную).

Методические указания для преподавателей по организации самостоятельной работы в форме практических заданий

Для организации самостоятельной работы обучающихся преподаватель готовит практические задания по каждой теме предмета, направленные на закрепление полученных знаний по предмету. Задания с указаниями размещаются на платформе электронного обучения Lms.synergy.ru.

7. Оценочные материалы для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по (курсу, предмету)

1. Промежуточная аттестация:

Форма проведения промежуточной аттестации – зачет.

Зачет в виде электронного тестирования и отчета о выполнении практических заданий.

Общее время, требуемое на выполнение – 2 часа.

Порядок проведения электронного тестирования: проводится дистанционно, предполагает прохождение обучающимися теста, состоящего из 25 вопросов, направленного на оценку сформированности планируемых результатов обучения (знаний). В тесте содержится: 25 заданий закрытого типа. Допускается передача электронного тестирования в целях повышения положительной оценки, а также оценки неудовлетворительно. На передачу слушателю/обучающемуся дается три попытки. В зачет идет лучший результат.

Порядок выполнения практических заданий: после прохождения обучающимся тестирования он приступает к выполнению практических заданий. Практические задания обучающийся получает в личном кабинете на электронной образовательной платформе и выполняет в доступной форме. По результатам выполнения предоставляется отчет, который обучающийся высылает на проверку тьютору. Проводится дистанционно, предполагает выполнение 2 практических заданий, направленных на оценку сформированности планируемых результатов обучения (умений и

практического опыта). Тьютор проверяет в течение 3-ех рабочих дней практические задания, после чего предоставляет обратную связь.

Перечень заданий, выносимых на электронное тестирование:

№ п/п	Содержание вопроса	Варианты ответов/Решение	Наименование элемента умений, знаний, практического опыта	Границы оценивания в баллах
1. 1.	Executive search (прямой поиск) – это ...	<p>А) Поиск и подбор персонала среднего и низшего звена</p> <p>Б) Прямой поиск и подбор персонала высшего управленческого звена и редких специалистов</p> <p>В) Метод рекрутинга, который заключается в оперативности и работе с большими объёмами информации и потоком людей, адаптацией новых сотрудников</p>	<p><i>Знать:</i> - <i>принципы отбора персонала.</i></p>	<p>Б – 2 балла</p> <p>Иные варианты ответа – 0 баллов</p>
2.	Preliminaring (прелиминаринг) – это ...	<p>А) разновидность прямого поиска, при котором ведется "охота" за конкретным специалистом и его "переманивание" в компанию</p> <p>Б) отправка тестовых заданий, проведении собеседований и предоставлении обратной связи кандидатам</p> <p>В) привлечение к работе с помощью производственной практики и стажировки перспективных молодых специалистов (студентов и выпускников вузов)</p>	<p><i>Знать:</i> - <i>принципы отбора персонала.</i></p>	<p>В – 2 балла</p> <p>Иные варианты ответа – 0 баллов</p>
3.	Онбординг – это ...	<p>А) Период выставления оффера кандидату</p> <p>Б) Период от подписания договора до выхода сотрудника на работу</p> <p>В) Адаптационный период сотрудника. Начинается после подписания договора</p>	<p><i>Знать:</i> - <i>принципы отбора персонала.</i></p>	<p>В – 2 балла</p> <p>Иные варианты ответа – 0 баллов</p>
4.	Инструмент аналитики подбора персонала	<p>А) Инструмент аналитики подбора персонала</p> <p>Б) Это инструмент, который позволяет рекрутеру не только привлечь как можно больше потенциальных сотрудников, но и контролировать статистику</p>	<p><i>Знать:</i> - <i>принципы отбора персонала.</i></p>	<p>Б – 2 балла</p> <p>Иные варианты ответа – 0 баллов</p>

№ п/п	Содержание вопроса	Варианты ответов/Решение	Наименование элемента умений, знаний, практического опыта	Границы оценивания в баллах
		В) Это уникальное предложение по вакансии, которым компания пытается привлечь сотрудников		
5.	Если кандидат, найденный агентством (условия внешнего рекрутмента), не проходит испытательный срок, то агентство	А) Обязано найти ему замену за дополнительную плату Б) Не обязано находить замену, так как позиция была закрыта В) Обязано найти ему замену бесплатно	<i>Знать:</i> - <i>принципы отбора персонала.</i>	В – 2 балла Иные варианты ответа – 0 баллов
6.	Реферальная программа – это ...	А) Программа адаптации персонала Б) Программа обучения персонала В) Способ продвижения вакансии через рекомендации знакомым от сотрудников	<i>Знать:</i> - <i>принципы отбора персонала.</i>	В – 2 балла Иные варианты ответа – 0 баллов
7.	Методика STAR – это ...	А) Методика сбора данных показателей найма Б) Структурированная схема проведения собеседования В) Методика анализа резюме кандидатов	<i>Знать:</i> - <i>принципы отбора персонала.</i>	Б – 2 балла Иные варианты ответа – 0 баллов
8.	Неверно, что суды считают нарушением ...	А) Отказ избранному на должность кандидату Б) Оставленный без ответа отклик на вакансию в интернете В) Отказ в найме по причине семейного положения соискателя	<i>Знать:</i> - <i>принципы отбора персонала.</i>	Б – 2 балла Иные варианты ответа – 0 баллов
9.	Компания-донор – это ...	А) Компании, которые имеют подходящих вам сотрудников Б) Компании, к которым вы можете обратиться за рекомендациями по кандидату В) Компании, которые предлагают на ранке труда своих сотрудников в случае сокращения персонала	<i>Знать:</i> - <i>принципы отбора персонала.</i>	А – 2 балла Иные варианты ответа – 0 баллов

№ п/п	Содержание вопроса	Варианты ответов/Решение	Наименование элемента умений, знаний, практического опыта	Границы оценивания в баллах
10.	Мэппинг – это ...	А) Список компаний с потенциальными кандидатами Б) Описание идеального кандидата от заказчика В) Поиск кандидатов методом хантинга и Executive search, список потенциальных кандидатов с резюме и контактами	<i>Знать:</i> - <i>принципы отбора персонала.</i>	Б – 2 балла Иные варианты ответа – 0 баллов
11.	Снятие вакансии – это ...	А) Увольнение сотрудника компании Б) Взаимодействие с заказчиком по вакансии, взятие в работу В) Сокращение ставки в штате	<i>Знать:</i> - <i>принципы отбора персонала.</i>	Б – 2 балла Иные варианты ответа – 0 баллов
12.	Бэнчмарк – это ...	А) Исследование рынка Б) Поиск кандидатов в смежных компаниях В) Список компаний	<i>Знать:</i> - <i>принципы отбора персонала.</i>	А – 2 балла Иные варианты ответа – 0 баллов
13.	Оффер – это ...	А) Закрытие вакансии подходящим кандидатом Б) Предварительный список кандидатов на позицию В) Предложение о работе	<i>Знать:</i> - <i>принципы отбора персонала.</i>	В – 2 балла Иные варианты ответа – 0 баллов
14.	Плейсмент – это ...	А) предварительный список кандидатов на позицию Б) Потенциально подходящий кандидат В) Закрытие вакансии подходящим кандидатом	<i>Знать:</i> - <i>принципы отбора персонала.</i>	В – 2 балла Иные варианты ответа – 0 баллов
15.	Таргет-лист – это ...	А) Предварительный «длинный список» кандидатов на позицию Б) Конкретный список компаний, из которых заказчик хочет получить кандидатов В) предварительный список кандидатов на позицию, который был сокращен из длинного списка	<i>Знать:</i> - <i>принципы отбора персонала.</i>	Б – 2 балла Иные варианты ответа – 0 баллов

№ п/п	Содержание вопроса	Варианты ответов/Решение	Наименование элемента умений, знаний, практичес кого опыта	Границы оценивания в баллах
16.	Хантинг – это ...	<p>А) Цель на одного определённого кандидата или компанию</p> <p>Б) Работа с входящими откликами, вакансия публикуется во всех открытых источниках</p> <p>В) Это большое исследование рынка. Смотрим всех, кто есть на рынке, из них выбираем лучших, которых показываем заказчику</p>	<p><i>Знать:</i> - <i>принципы отбора персонала.</i></p>	<p>А – 2 балла Иные варианты ответа – 0 баллов</p>
17.	C-level кандидаты – это ...	<p>А) Первые лица компании, руководящий состав</p> <p>Б) Кандидаты, чья заработная плата начинается от 500 тыс. рублей в месяц</p> <p>В) Кандидаты редких профессий</p>	<p><i>Знать:</i> - <i>принципы отбора персонала.</i></p>	<p>А – 2 балла Иные варианты ответа – 0 баллов</p>
18.	Сколько компаний обычно вносят в Long list?	<p>А) 50 -100</p> <p>Б) 100-400</p> <p>В) 300-700</p>	<p><i>Знать:</i> - <i>принципы отбора персонала.</i></p>	<p>Б – 2 балла Иные варианты ответа – 0 баллов</p>
19.	Сколько потенциальных кандидатов обычно вносят в Short list?	<p>А) 5-10</p> <p>Б) 5-15</p> <p>В) 3-5</p>	<p><i>Знать:</i> - <i>принципы отбора персонала.</i></p>	<p>В – 2 балла Иные варианты ответа – 0 баллов</p>
20.	Неверно, что в описании кандидата для заказчика должно быть ...	<p>А) Экспертное мнение о кандидате</p> <p>Б) Сильные и слабые стороны</p> <p>В) Сведения о личной жизни</p>	<p><i>Знать:</i> - <i>принципы отбора персонала.</i></p>	<p>В – 2 балла Иные варианты ответа – 0 баллов</p>
21.	Boolean search – это ...	<p>А) Это способ организации запросов в поисковой системе отдельного сайта</p> <p>Б) Это поиск кандидатов на различных мероприятиях</p> <p>В) Рекомендации заказчика, коллег, знакомых из данного сегмента рынка</p>	<p><i>Знать:</i> - <i>принципы отбора персонала.</i></p>	<p>А – 2 балла Иные варианты ответа – 0 баллов</p>

№ п/п	Содержание вопроса	Варианты ответов/Решение	Наименование элемента умений, знаний, практического опыта	Границы оценивания в баллах
22.	Контр-оффер – это ...	<p>А) Встречное предложение кандидата по корректировке готового оффера</p> <p>Б) Предлагаемое улучшение компенсации (а возможно, и позиции) кандидата на нынешней работе в тот самый момент, когда кандидат получает предложение от нового работодателя</p> <p>В) Улучшение готового оффера (а возможно, и позиции) кандидата на предлагаемой работе</p>	<p><i>Знать:</i> - <i>принципы отбора персонала.</i></p>	<p>Б – 2 балла</p> <p>Иные варианты ответа – 0 баллов</p>
23.	Какой средний срок адаптации топ-менеджера?	<p>А) 1-2 месяца</p> <p>Б) 6 месяцев</p> <p>В) 6 месяцев-1 год</p>	<p><i>Знать:</i> - <i>принципы отбора персонала.</i></p>	<p>Б – 2 балла</p> <p>Иные варианты ответа – 0 баллов</p>
24.	Неверно, что на 1-ом этапе адаптации топ-менеджера в компанию необходимо:	<p>А) Поставить цели на год</p> <p>Б) Выделить ключевых задачи на первые 1-3 месяца</p> <p>В) Защитить стратегию перед фаундерами</p>	<p><i>Знать:</i> - <i>принципы отбора персонала.</i></p>	<p>В – 2 балла</p> <p>Иные варианты ответа – 0 баллов</p>
25.	Неверно, что при работе с C-level сотрудниками ...	<p>А) Мы не рассказываем рекомендателям о том, на какую позицию рассматривается кандидат</p> <p>Б) Мы не рассказываем в какую компанию рассматривается кандидат</p> <p>В) Мы можем рассказать о позиции, чтобы рекомендатель лучше смог понять и дать обратную связь по кандидату</p>	<p><i>Знать:</i> - <i>принципы отбора персонала.</i></p>	<p>В – 2 балла</p> <p>Иные варианты ответа – 0 баллов</p>

Оценочные материалы практического задания

№ п/п	Содержание задания	Наименование элемента умений, знаний, практического опыта	Границы оценивания в баллах
1.	<p>Написать текст для двух вакансий:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Мастер цеха в ПАО «КАМАЗ»; 2) Программист Python developer (Senior) в HeadHunter. <p>Выяснить, какие обязанности у этих специалистов, выделить ключевые навыки и преимущества у этих организаций.</p>	<p><i>Уметь:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Проводить поиск кандидатов; - Организовывать массовый подбор персонала. <p><i>Владеть:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Навыком подбора кадров. 	<p>Выделены ключевые навыки, необходимые для сотрудника ПАО «КАМАЗ» – 5 баллов;</p> <p>Выделены ключевые обязанности, необходимые для сотрудника ПАО «КАМАЗ» – 5 баллов;</p> <p>Выделены преимущества организации ПАО «КАМАЗ» – 5 баллов;</p> <p>Выделены ключевые навыки и обязанности, необходимые для сотрудника HeadHunter – 5 баллов;</p> <p>Выделены преимущества организации HeadHunter – 5 баллов.</p> <p>Всего 25 баллов за задание.</p>
2.	<p>Составить таргет-лист компаний – доноров</p> <p>Задание: “мы ищем руководителя на новое продуктовое направление крупной IT-компании, который имеет продуктовый бэкграунд (СЕО/СРО), хорошо разбирается в продуктовых метриках, имеет стратегическое мышление, умеет управлять большими бюджетами. В команде 5-8 тимлидов в прямом подчинении, всего в команде 130+ человек.”</p> <p>Необходимо сделать таргет-лист компаний-доноров, из которых нам будут интересны потенциальные кандидаты (8-15 компаний). Далее, исходя из таргет-листа, составить длинный список (long list) из 3-5 кандидатов, которые подойдут на данную позицию. В графе «Комментарии» указать причину, по которой вы считаете, что данный кандидат имеет релевантный опыт на эту вакансию. Для поиска профиля кандидатов допустимо использовать любые открытые источники (соцсети, job-сайты, LinkedIn и</p>	<p><i>Уметь:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Проводить поиск кандидатов; - Организовывать точечный подбор персонала; - Оценивать кандидатов. <p><i>Владеть:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Навыком подбора кадров; - Навыком прямого поиска кандидатов; - Навыком оценки персонала. 	<p>Обучающийся составил таргет-лист из 8-15 компаний – 5 баллов;</p> <p>длинный список из 3-5 кандидатов – 5 баллов;</p> <p>в графе «Комментарии» прописана причина для кандидата – 5 баллов;</p> <p>в графе «Контакты» прописаны контактные данные – 5 баллов;</p> <p>Задание выполнено объемно, в едином стиле и без грамматических и стилистических ошибок – 5 баллов.</p> <p>Всего 25 баллов за задание.</p>

№ п/п	Содержание задания	Наименование элемента умений, знаний, практического опыта	Границы оценивания в баллах
	т.д.). Ссылку на профиль кандидата необходимо вставить в графу «Контакты».		

Критерии оценивания зачета

От 91 до 100 баллов – отлично;

От 80 до 90 баллов – хорошо;

От 70 до 79 баллов – удовлетворительно;

70 и менее баллов – неудовлетворительно.

**КАЛМЫЦКИЙ ФИЛИАЛ
НЕГОСУДАРСТВЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
ЧАСТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МОСКОВСКИЙ ФИНАНСОВО-ПРОМЫШЛЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ «СИНЕРГИЯ»**

УТВЕРЖДЕНО
на заседании Ученого совета Университета
«Синергия»
протокол № 4 от 26.04.2024 г.

УТВЕРЖДАЮ
Ректор Университета «Синергия»



А.И. Васильев
27.04.2024 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ПРЕДМЕТА
«УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ»**

(наименование дисциплины (курса, предмета) по учебному плану)

Москва 2024

1. Цель изучения предмета

1. Целью освоения предмета является формирование знаний, умений и практического опыта в сфере развития, оценки и адаптации персонала.

2. Планируемые результаты обучения по предмету

Перечень планируемых результатов обучения
<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none">- Принципы адаптации и обучения персонала. <p>Иметь практический опыт:</p> <ul style="list-style-type: none">- Навыка адаптации сотрудников;- Навыка развития персонала;- Навыка использования инструментов повышения мотивации сотрудников.

3. Содержание предмета

3.1. Распределение учебного времени, выделенного на контактную работу обучающихся с преподавателем, на самостоятельную работу обучающихся и учебные часы с использованием дистанционных образовательных технологий

Общая трудоемкость (объем) предмета составляет 158 академических часов.

1	Наименование тем (курса, предмета)	Общая трудоемкость, ч.	Всего, ч.	Контактная работа, ч			Учебные занятия с применением дистанционных технологий, ч	Самостоятельная работа, ч	Форма аттестации
				Лекции	Лабораторные работы	Практические, семинарские занятия и др. занятия			
2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1.	Адаптация персонала	17	0	0	0	0	4	13	-
2.	Обучение и развитие персонала	25	0	0	0	0	4	21	-
3.	Оценка персонала	26	0	0	0	0	6	20	-
4.	Корпоративная культура	26	0	0	0	0	6	20	-
5.	C&B	26	0	0	0	0	6	20	-
6.	HR-аналитика	26	0	0	0	0	4	22	-
7.	Управление	10	0	0	0	0	4	6	-
	Промежуточная аттестация	2	0	0	0	0	0	0	Зачет
	Итого:	158	0	0	0	0	34	122	2

3.2. Содержание тем предмета

Тема 1. «Адаптация персонала»

- системы управления адаптацией;
- составление плана и положения по адаптации.

Тема 2. «Обучение и развитие персонала»

- основы андрагогики;
- планирование карьеры для сотрудника;
- работа с нормативной документацией.

Тема 3. «Оценка персонала»

- способы и методы оценки персонала;
- создание документов по учету, движению и оценке сотрудника.

Тема 4. «Корпоративная культура»

- разбор типов корпоративных культур, видов;
- диагностика состояния корпоративной культуры в компании;
- разбор случаев на примере культур существующих крупных компаний.

Тема 5. «С&В»

- изучение зарплатного рынка, структуры оплаты труда;
- знакомство с системой КРІ, грейдингом;
- виды материальной и нематериальной мотиваций;
- работа с нормативными документами, касающимися непосредственно системы С&В.

Тема 6. «HR-аналитика»

- введение в HR-аналитику;
- инструменты и метрики HR-аналитики.

Тема 7. «Управление»

- методы планирования, распределения обязанностей и задач;
- разрешение конфликтов в HR-среде;
- профилактика выгорания.

4. Учебно-методическое и информационное обеспечение (курса, предмета)

№ п/п	Вид и наименование литературы
Основная	
Учебники	
	Долженкова Ю.В., Камнева Е.В., Сафонов А.Л. Управление кадровой безопасностью организации: учебник для бакалавриата и магистратуры / Москва - Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, 2022 - 286с. (URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=702731)
Учебные пособия	
	Решетникова И.Г., Копытова А.В., Чижевская Е.Л., Гусарова М.С. Управление персоналом: учебное пособие / Тюмень - Тюменский индустриальный университет - 2019 - 212с. (URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=611332)
Электронные учебные пособия	

№ п/п	Вид и наименование литературы
	HR-брендинг : учебное пособие : [12+] / авт.-сост. А. И. Коломиец. – Москва : Директ-Медиа, 2022. – 136 с. : ил., табл. – (URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=683090). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4499-3033-0.
Дополнительная	
	Тараненко О.Н. Основы управления персоналом: учебное пособие / Ставрополь - Северо-Кавказский Федеральный университет - 2015 - 129с. (URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=458367)
Информационное обеспечение (при необходимости)	
	Консультант Плюс http://www.consultant.ru/
	Гарант http://www.garant.ru

5. Учебно-материальная база, необходимая для осуществления образовательного процесса по (курсу, предмету)

Материально-техническое обеспечение дисциплин включает в себя:

- персональный компьютер/мобильное устройство (обучающийся обеспечивает себе самостоятельно) с любой операционной системой, позволяющей использовать браузеры и подключаться к сети «Интернет»;
- Рекомендовано установить на персональный компьютер стандартный пакет офисных программ (полный список возможно уточнить у куратора программы);
- Обеспечение доступа электронную информационно-образовательную среду Университета - lms.synergy.ru;
- Обеспечение доступа в электронную библиотеку biblioclub.ru.

6. Методические рекомендации (указания, материалы) для преподавателей и обучающихся

В процессе освоения учебного предмета используются такие виды учебных занятий и работ как: учебные занятия с применением дистанционных технологий, самостоятельная работа.

Методические указания для обучающихся при обучении в виде занятий с применением ДОТ.

Занятия с применением ДОТ – систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем учебного материала, записанное на видеокамеру.

В процессе занятий с ДОТ рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, выполнить самостоятельную работу и подготовиться к промежуточной аттестации.

Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанного занятия с применением ДОТ, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

Занятия с применением ДОТ имеют логическое завершение, роль которого выполняет заключение. Выводы занятия с применением ДОТ подытоживают размышления преподавателя по учебным вопросам. Также в завершении занятия с применением ДОТ преподаватель знакомит слушателей с литературой (основной, дополнительной), с практическими заданиями и дает рекомендации по их выполнению. Полученную информацию целесообразно кратко и лаконично, записывать.

Методические указания для преподавателей при проведении в виде занятий с применением ДОТ.

Убедитесь в том, что тема занятий с применением ДОТ (далее занятия) соответствует содержанию тем учебного предмета. Все вопросы должны соответствовать содержанию, которое указано по данной теме в учебном предмете. В завершении занятия преподаватель знакомит слушателей с литературой (основной, дополнительной), с материалами практических заданий и дает рекомендациями по их выполнению.

Занятия предполагают применение преподавателем наглядных, словесных и практических методов. Использование различных образовательных технологий и следующих приемов: демонстрация презентации, обзорные лекции в видеозаписи ведущих специалистов в изучаемой области; материал, предназначенный для учебных и практических ситуаций, в котором наглядно изображались бы примеры рассматриваемой темы занятия; инструктивные занятия; иллюстративный материал к печатным изданиям и пр.

Методические указания для обучающихся по выполнению самостоятельной работы в форме практических заданий

По каждой теме дисциплины организуется самостоятельная работа в форме выполнения практических заданий. По мере прослушивания занятий в видеозаписи по каждой теме, слушатель последовательно выполняет практические задания.

Прежде чем приступить к выполнению практических заданий, слушателю необходимо; подготовить оформленные в процессе занятий записи конспектов.

В ходе выполнения практической работы необходимо следовать рекомендациям, использовать материал занятий, и конспекты, оформленные по ним, рекомендованную литературу (основную и дополнительную).

Методические указания для преподавателей по организации самостоятельной работы в форме практических заданий

Для организации самостоятельной работы обучающихся преподаватель готовит практические задания по каждой теме предмета, направленные на закрепление полученных знаний по предмету. Задания с указаниями размещаются на платформе электронного обучения Lms.synergy.ru.

7. Оценочные материалы для промежуточной аттестации обучающихся по (курсу, предмету)

1. Промежуточная аттестация:

Форма проведения промежуточной аттестации – зачет.

Зачет в виде электронного тестирования и отчета о выполнении практических заданий.

Общее время, требуемое на выполнение – 2 часа.

Порядок проведения электронного тестирования: проводится дистанционно, предполагает прохождение обучающимися теста, состоящего из 25 вопросов, направленного на оценку сформированности планируемых результатов обучения (знаний). В тесте содержится: 25 заданий закрытого типа. Допускается передача электронного тестирования в целях повышения положительной оценки, а также оценки неудовлетворительно. На передачу слушателю/обучающемуся дается три попытки. В зачет идет лучший результат.

Порядок выполнения практических заданий: после прохождения обучающимся тестирования он приступает к выполнению практических заданий. Практические задания обучающийся получает в личном кабинете на электронной образовательной платформе и выполняет в доступной форме. По результатам выполнения предоставляется отчет, который обучающийся высылает на проверку тьютору. Проводится дистанционно, предполагает выполнение 7 практических заданий, направленных на оценку сформированности планируемых результатов обучения (умений и практического опыта). Тьютор проверяет в течение 3-ех рабочих дней практические задания, после чего предоставляет обратную связь.

Перечень заданий, выносимых на электронное тестирование:

№ п/п	Содержание вопроса	Варианты ответов/Решение	Наименование элемента умений, знаний, практического опыта	Границы оценивания в баллах
1.	Сколько длится тестовый период сотрудника компании?	А) 3-5 дней Б) 1-2 недели В) 1 месяц	<i>Знать:</i> <i>- принципы адаптации и обучения персонала</i>	А – 2 балла Иные варианты ответа – 0 баллов
2.	Неверно, что для тестового периода допустимо оформление:	А) Трудовой договор Б) Ученический договор В) Допустимо без оформления	<i>Знать:</i> <i>- принципы адаптации и обучения персонала</i>	В – 2 балла Иные варианты ответа – 0 баллов
3.	План на тестовый период создает ...	А) HR Б) HR совместно с руководителем области, куда требуется сотрудник В) Руководитель области, куда требуется сотрудник и его подчиненные	<i>Знать:</i> <i>- принципы адаптации и обучения персонала</i>	Б – 2 балла Иные варианты ответа – 0 баллов
4.	Сколько обычно длится испытательный срок рядового сотрудника?	А) 10-14 дней Б) 1-3 месяца В) 4-6 месяцев	<i>Знать:</i> <i>- принципы адаптации и обучения персонала</i>	Б – 2 балла Иные варианты ответа – 0 баллов
5.	Неверно, что на испытательном сроке наставником сотрудника может стать ...	А) HR Б) Непосредственный руководитель В) Любой опытный и компетентный сотрудник	<i>Знать:</i> <i>- принципы адаптации и обучения персонала</i>	А – 2 балла Иные варианты ответа – 0 баллов
6.	Андрагогика – это ...	А) Процесс, направленный на помощь новому сотруднику адаптироваться к новой среде, культуре компании, влиться в команду Б) Обучение взрослых В) Обучение руководителей	<i>Знать:</i> <i>- принципы адаптации и обучения персонала</i>	Б – 2 балла Иные варианты ответа – 0 баллов

№ п/п	Содержание вопроса	Варианты ответов/Решение	Наименование элемента умений, знаний, практического опыта	Границы оценивания в баллах
7.	Wellbeing компании – это ...	А) Общее благополучие сотрудников Б) Презентация о компании В) Обучение сотрудников	<i>Знать:</i> <i>- принципы адаптации и обучения персонала</i>	А – 2 балла Иные варианты ответа – 0 баллов
8.	ROI – это ...	А) Цифровой инструмент для оценки качества найма Б) Окупаемость инвестиций В) Оценка удовлетворенности сотрудников	<i>Знать:</i> <i>- принципы адаптации и обучения персонала</i>	Б – 2 балла Иные варианты ответа – 0 баллов
9.	KPI – это ...	А) Ключевой показатель эффективности Б) Цифровой инструмент для оценки стоимости закрытия вакансии В) Канал коммуникации с сотрудниками	<i>Знать:</i> <i>- принципы адаптации и обучения персонала</i>	А – 2 балла Иные варианты ответа – 0 баллов
10.	Измерение рабочих и личностных качеств персонала – это ...	А) Аттестация персонала Б) Оценка персонала В) Цифровой инструмент для оценки и присвоения квалификации сотруднику	<i>Знать:</i> <i>- принципы адаптации и обучения персонала</i>	Б – 2 балла Иные варианты ответа – 0 баллов
11.	Метод оценки 360° предполагает ...	А) Оценку руководителей Б) Оценку руководителей и коллег В) Оценку руководителей, коллег и клиентов (подрядчиков)	<i>Знать:</i> <i>- принципы адаптации и обучения персонала</i>	В – 2 балла Иные варианты ответа – 0 баллов
12.	Недостатком метода оценки 360° является ...	А) Невозможность оценки soft skills Б) Невозможность проведения оценки онлайн В) Могут участвовать только те, кто знает друг друга	<i>Знать:</i> <i>- принципы адаптации и обучения персонала</i>	В – 2 балла Иные варианты ответа – 0 баллов

№ п/п	Содержание вопроса	Варианты ответов/Решение	Наименование элемента умений, знаний, практического опыта	Границы оценивания в баллах
13.	Недопустимой шкалой в оценочной анкете сотрудника является ...	А) Оценка от 1 до 5 Б) Оценка от 1 до 10 В) Оценка -2 до 2	<i>Знать:</i> <i>- принципы адаптации и обучения персонала</i>	А – 2 балла Иные варианты ответа – 0 баллов
14.	Основанием для аттестации персонала являются ...	А) Локальные акты Б) Трудовой договор В) Федеральные, региональные и местные нормативные акты	<i>Знать:</i> <i>- принципы адаптации и обучения персонала</i>	В – 2 балла Иные варианты ответа – 0 баллов
15.	Теория разбитых окон (Уилсон и Келлинг) предполагает, что ...	А) Условия окружающей среды создают поведение человека Б) Условия окружающей среды не влияют на поведение В) Изменения в корпоративной культуре зависят от жизненного цикла компании	<i>Знать:</i> <i>- принципы адаптации и обучения персонала</i>	А – 2 балла Иные варианты ответа – 0 баллов
16.	Вербальное выражение корпоративной культуры ...	А) Стратегия компании Б) Миссия компании В) Цель компании	<i>Знать:</i> <i>- принципы адаптации и обучения персонала</i>	Б – 2 балла Иные варианты ответа – 0 баллов
17.	Разработка стратегии вознаграждения (системы оплаты труда) и ценностного предложения относится к ...	А) Системе С&В Б) Корпоративной культуре В) HR-аналитике	<i>Знать:</i> <i>- принципы адаптации и обучения персонала</i>	А – 2 балла Иные варианты ответа – 0 баллов
18.	Грейдинг – это ...	А) Ранжирование сотрудников Б) Диапазон варьирования окладов В) Ранжирование должностей	<i>Знать:</i> <i>- принципы адаптации и обучения персонала</i>	В – 2 балла Иные варианты ответа – 0 баллов
19.	Метрика – это ...	А) Неизмеримый показатель Б) Измеримый показатель В) Деятельность по анализу показателей работы	<i>Знать:</i> <i>- принципы адаптации и обучения персонала</i>	Б – 2 балла Иные варианты ответа – 0 баллов

№ п/п	Содержание вопроса	Варианты ответов/Решение	Наименование элемента умений, знаний, практического опыта	Границы оценивания в баллах
20.	Комплексная система управления обучением называется ...	А) ATS Б) ERP В) LMS	<i>Знать:</i> <i>- принципы адаптации и обучения персонала</i>	В – 2 балла Иные варианты ответа – 0 баллов
21.	Agile-подход – это ...	А) Методика гибкого управления проектами Б) Методика традиционного управления проектами В) Методика улучшения рабочих процессов	<i>Знать:</i> <i>- принципы адаптации и обучения персонала</i>	А – 2 балла Иные варианты ответа – 0 баллов
22.	Матрица Эйзенхауэра – это ...	А) Система делегирования задач Б) Система приоритизации задач В) Система ведения учета задач	<i>Знать:</i> <i>- принципы адаптации и обучения персонала</i>	Б – 2 балла Иные варианты ответа – 0 баллов
23.	Групповая динамика – это ...	А) Термин, описывающий позитивные и негативные процессы, происходящие в малых социальных группах Б) Термин, описывающий позитивные процессы, происходящие в малых социальных группах В) Процесс формирования особого типа связей в группе	<i>Знать:</i> <i>- принципы адаптации и обучения персонала</i>	А – 2 балла Иные варианты ответа – 0 баллов
24.	Anti-burnout management – это ...	А) Управление стрессом Б) Управление конфликтами в коллективе В) Предотвращение выгорания	<i>Знать:</i> <i>- принципы адаптации и обучения персонала</i>	В – 2 балла Иные варианты ответа – 0 баллов
25.	Метод Помодоро предполагает ...	А) Сосредоточенную работу в течении определенного времени, затем короткий перерыв Б) Систему поэтапного делегирования задач В) Действия лидера на разных этапах	<i>Знать:</i> <i>- принципы адаптации и обучения персонала</i>	А – 2 балла Иные варианты ответа – 0 баллов

Оценочные материалы практического задания

№ п/п	Содержание задания	Наименование элемента умений, знаний, практического опыта	Границы оценивания в баллах
1.	Изучить примеры планов на тестовый период и придумать должность, на которую будет подготовлен план. Написать, какие качества будут приоритетными. На основании качеств создать свой план на тестовый период для любой должности.	<i>Владеть:</i> - <i>Навыком адаптации сотрудников;</i> - <i>Навыком развития персонала.</i>	Задание без оценки, оцениваются полнота и объем подготовленного плана.
2.	Подобрать не менее 7 компетенций, которыми должен владеть преподаватель высшего учебного заведения, обосновать свой выбор.	<i>Владеть:</i> - <i>Навыком адаптации сотрудников;</i> - <i>Навыком развития персонала;</i> - <i>Навыком использования инструментов повышения мотивации сотрудников.</i>	Подобрано 7 и более компетенций – 5 баллов, менее 7 – 0 баллов.
3.	Предложите не менее 5 компетенций для оценки менеджера по продажам мобильной связи, на одну из них составьте опросник на 10 вопросов.	<i>Владеть:</i> - <i>Навыком адаптации сотрудников;</i> - <i>Навыком развития персонала;</i> - <i>Навыком использования инструментов повышения мотивации сотрудников.</i>	Предложено 5 и более компетенций – 2 балла, менее 5 – 0 баллов; на компетенцию составлен опросник из 10 вопросов – 3 балла, опросник отсутствует – 0 баллов, опросник составлен, но вопросов меньше 10 – 0 баллов.
4.	Сформулировать миссию любого высшего учебного заведения и прописать соответствующие цели на ближайшие 3 года.	<i>Владеть:</i> - <i>Навыком адаптации сотрудников;</i> - <i>Навыком развития персонала;</i> - <i>Навыком использования инструментов повышения мотивации сотрудников.</i>	Сформулирована миссия – 3 баллов, не сформулирована миссия – 0 баллов; В миссии прописаны цели – 2 баллов, не прописаны баллы – 0 баллов.

№ п/п	Содержание задания	Наименование элемента умений, знаний, практического опыта	Границы оценивания в баллах
5.	Определить среднюю, максимальную и минимальную заработную плату разработчика на Python (уровня Senior) в г. Москва. Выделить, какие обстоятельства влияют на разницу в оплате труда.	<i>Владеть:</i> - <i>Навыком адаптации сотрудников;</i> - <i>Навыком развития персонала;</i> - <i>Навыком использования инструментов повышения мотивации сотрудников.</i>	Определено три варианта заработной платы – 3 балла, выделено два и менее – 0 баллов; Прописаны обстоятельства – 2 балла, не прописаны обстоятельства – 0 баллов.
6.	Описать целевые аудитории бренда работодателя и высшего учебного заведения (как сотрудников, так и кандидатов) максимально подробно; для каждой целевой аудитории составить список из 7-15 гипотез EVP; сформировать список исследований, которые необходимо провести, чтобы проверить сформированные гипотезы.	<i>Владеть:</i> - <i>Навыком адаптации сотрудников;</i> - <i>Навыком развития персонала;</i> - <i>Навыком использования инструментов повышения мотивации сотрудников.</i>	Описаны целевые аудитории – 3 баллов, не описаны целевой аудитории – 0 баллов; Составлен список минимум из 7 гипотез – 1 баллов, список не составлен или в списке 6 и менее гипотез – 0 баллов; Сформирован список исследований – 1 баллов, не сформирован список исследований – 0 баллов.
7.	На основании выполненных предыдущих работ сформулировать и описать свое понимание эффективного управления персоналом, аргументировать свои подходы с учетом целей компании.	<i>Владеть:</i> - <i>Навыком использования инструментов повышения мотивации сотрудников.</i>	Задание без оценки, оцениваются полнота и объем подготовленного плана.

Критерии оценивания зачета

От 91 до 100 баллов – отлично;

От 80 до 90 баллов – хорошо;

От 70 до 79 баллов – удовлетворительно;

70 и менее баллов – неудовлетворительно.

**КАЛМЫЦКИЙ ФИЛИАЛ
НЕГОСУДАРСТВЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
ЧАСТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МОСКОВСКИЙ ФИНАНСОВО-ПРОМЫШЛЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ «СИНЕРГИЯ»**

УТВЕРЖДЕНО
на заседании Ученого совета Университета
«Синергия»
протокол № 4 от 26.04.2024 г.

УТВЕРЖДАЮ
Ректор Университета «Синергия»



А.И. Васильев
27.04.2024 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ПРЕДМЕТА
«HR-БРЕНД»**

(наименование дисциплины (курса, предмета) по учебному плану)

Москва 2024

1. Цель изучения предмета

1. Целью освоения предмета является формирование знаний, умений и практического опыта в сфере формирования корпоративной политики и выстраивания рабочих процессов в компании.

2. Планируемые результаты обучения по предмету

Перечень планируемых результатов обучения
<p>Знать: - Основы эффективной коммуникации.</p> <p>Уметь: - Выстраивать рабочие процессы.</p> <p>Иметь практический опыт: - Навыка управления человеческими ресурсами.</p>

3. Содержание предмета

3.1. Распределение учебного времени, выделенного на контактную работу обучающихся с преподавателем, на самостоятельную работу обучающихся и учебные часы с использованием дистанционных образовательных технологий

Общая трудоемкость (объем) предмета составляет 20 академических часов.

1	Наименование тем (курса, предмета)	Общая трудоемкость, ч.	Всего, ч.	Контактная работа, ч			Учебные занятия с применением дистанционных технологий, ч	Самостоятельная работа, ч	Форма аттестации
				Лекции	Лабораторные работы	Практические, семинарские занятия и др. занятия			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.	HR-бренд	18	0	0	0	0	4	14	-
	Промежуточная аттестация	2	0	0	0	0	0	0	Зачет
	Итого:	20	0	0	0	0	4	14	2

3.2. Содержание тем предмета

Тема 1. «HR-бренд»

- знакомство с понятием “бренд работодателя”;
- изучение механизма реализации проекта – сборки команды, изучения целевой аудитории, разработки ценностного предложения, креативной концепции и стратегии продвижения;
- оценка эффективности работы с брендом работодателя;
- ведение сопроводительной документации.

4. Учебно-методическое и информационное обеспечение (курса, предмета)

№ п/п	Вид и наименование литературы
Основная	
Учебники	
	Долженкова Ю.В., Камнева Е.В., Сафонов А.Л. Управление кадровой безопасностью организации: учебник для бакалавриата и магистратуры / Москва - Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, 2022 - 286с. (URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=702731)
Учебные пособия	
	Решетникова И.Г., Копытова А.В., Чижевская Е.Л., Гусарова М.С. Управление персоналом: учебное пособие / Тюмень - Тюменский индустриальный университет - 2019 - 212с. (URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=611332)
Электронные учебные пособия	
	HR-брендинг : учебное пособие : [12+] / авт.-сост. А. И. Коломиец. – Москва : Директ-Медиа, 2022. – 136 с. : ил., табл. – (URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=683090). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4499-3033-0.
Дополнительная	
	Тараненко О.Н. Основы управления персоналом: учебное пособие / Ставрополь - Северо-Кавказский Федеральный университет - 2015 - 129с. (URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=458367)
Информационное обеспечение (при необходимости)	
	Консультант Плюс http://www.consultant.ru/
	Гарант http://www.garant.ru

5. Учебно-материальная база, необходимая для осуществления образовательного процесса по (курсу, предмету)

Материально-техническое обеспечение дисциплин включает в себя:

- персональный компьютер/мобильное устройство (обучающийся обеспечивает себе самостоятельно) с любой операционной системой, позволяющей использовать браузеры и подключаться к сети «Интернет»;
- Рекомендовано установить на персональный компьютер стандартный пакет офисных программ (полный список возможно уточнить у куратора программы);

- Обеспечение доступа электронную информационно-образовательную среду Университета - lms.synergy.ru;
- Обеспечение доступа в электронную библиотеку biblioclub.ru.

6. Методические рекомендации (указания, материалы) для преподавателей и обучающихся

В процессе освоения учебного предмета используются такие виды учебных занятий и работ как: учебные занятия с применением дистанционных технологий, самостоятельная работа.

Методические указания для обучающихся при обучении в виде занятий с применением ДОТ.

Занятия с применением ДОТ – систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем учебного материала, записанное на видеокамеру.

В процессе занятий с ДОТ рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, выполнить самостоятельную работу и подготовиться к промежуточной аттестации.

Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанного занятия с применением ДОТ, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

Занятия с применением ДОТ имеют логическое завершение, роль которого выполняет заключение. Выводы занятия с применением ДОТ подытоживают размышления преподавателя по учебным вопросам. Также в завершении занятия с применением ДОТ преподаватель знакомит слушателей с литературой (основной, дополнительной), с практическими заданиями и дает рекомендации по их выполнению. Полученную информацию целесообразно кратко и лаконично, записывать.

Методические указания для преподавателей при проведении в виде занятий с применением ДОТ.

Убедитесь в том, что тема занятий с применением ДОТ (далее занятия) соответствует содержанию тем учебного предмета. Все вопросы должны соответствовать содержанию, которое указано по данной теме в учебном предмете. В завершении занятия преподаватель знакомит слушателей с литературой (основной, дополнительной), с материалами практических заданий и дает рекомендациями по их выполнению.

Занятия предполагают применение преподавателем наглядных, словесных и практических методов. Использование различных образовательных технологий и следующих приемов: демонстрация презентации, обзорные лекции в видеозаписи ведущих специалистов в изучаемой области; материал, предназначенный для учебных и практических ситуаций, в котором наглядно изображались бы примеры рассматриваемой темы занятия; инструктивные занятия; иллюстративный материал к печатным

изданиям и пр.

Методические указания для обучающихся по выполнению самостоятельной работы в форме практических заданий

По каждой теме дисциплины организуется самостоятельная работа в форме выполнения практических заданий. По мере прослушивания занятий в видеозаписи по каждой теме, слушатель последовательно выполняет практические задания.

Прежде чем приступать к выполнению практических заданий, слушателю необходимо; подготовить оформленные в процессе занятий записи конспектов.

В ходе выполнения практической работы необходимо следовать рекомендациям, использовать материал занятий, и конспекты, оформленные по ним, рекомендованную литературу (основную и дополнительную).

Методические указания для преподавателей по организации самостоятельной работы в форме практических заданий

Для организации самостоятельной работы обучающихся преподаватель готовит практические задания по каждой теме предмета, направленные на закрепление полученных знаний по предмету. Задания с указаниями размещаются на платформе электронного обучения Lms.synergy.ru.

7. Оценочные материалы для промежуточной аттестации обучающихся по (курсу, предмету)

1. Промежуточная аттестация:

Форма проведения промежуточной аттестации – зачет.

Зачет в виде электронного тестирования и отчета о выполнении практических заданий.

Общее время, требуемое на выполнение – 2 часа.

Порядок проведения электронного тестирования: проводится дистанционно, предполагает прохождение обучающимися теста, состоящего из 25 вопросов, направленного на оценку сформированности планируемых результатов обучения. В тесте содержится: 25 заданий закрытого типа. Допускается пересдача электронного тестирования в целях повышения положительной оценки, а также оценки неудовлетворительно. На пересдачу слушателю/обучающемуся дается три попытки. В зачет идет лучший результат.

Порядок выполнения практических заданий: после прохождения обучающимся тестирования он приступает к выполнению практических заданий. Практические задания обучающийся получает в личном кабинете на электронной образовательной платформе и выполняет в доступной форме. По результатам выполнения предоставляется отчет, который обучающийся высылает на проверку тьютору. Проводится дистанционно, предполагает выполнение 1 практического задания, направленных на оценку сформированности планируемых результатов обучения (умений и

практического опыта). Тьютор проверяет в течение 3-ех рабочих дней практические задания, после чего предоставляет обратную связь.

Перечень заданий, выносимых на электронное тестирование:

№ п/п	Содержание вопроса	Варианты ответов/Решение	От вет	Наименование элемента умений, знаний, практического опыта	Границы оценивания в баллах
1.	Современный брендинг зародился в ...	А) 1930-1940 г.г. Б) 1950-1960 г.г. В) 1970-1980 г.г	Б	<i>Знать: - основы эффективной коммуникации</i>	Б – 2 балла Иные варианты ответа – 0 баллов
2.	Понятие «бренд работодателя» появился в ...	А) 1990 г Б) 2000 г. В) 2010 г.	А	<i>Знать: - основы эффективной коммуникации</i>	А – 2 балла Иные варианты ответа – 0 баллов
3.	Ключевая идея бренда работодателя:	А) Транслировать сильные стороны продукта компании Б) Транслировать преимущества компании как места работы В) Отстройка от конкурентов	Б	<i>Знать: - основы эффективной коммуникации</i>	Б – 2 балла Иные варианты ответа – 0 баллов
4.	Бренд работодателя направлен на ...	А) Социальное позиционирование, направленное на общество Б) Потребительское позиционирование, направленное на клиентов В) Позиционирование на рынке труда, направленное на сотрудников и соискателей	В	<i>Знать: - основы эффективной коммуникации</i>	В – 2 балла Иные варианты ответа – 0 баллов
5.	Неверно, что HR-бренд решает следующие задачи:	А) Привлечение с рынка труда наиболее подходящих кандидатов Б) Вовлечение и мотивация сотрудников к хорошим рабочим результатам В) Лояльность клиентов организации	В	<i>Знать: - основы эффективной коммуникации</i>	В – 2 балла Иные варианты ответа – 0 баллов

№ п/п	Содержание вопроса	Варианты ответов/Решение	От вет	Наименование элемента умений, знаний, практического опыта	Границ ы оценив ания в баллах
6.	Неверно, что результатом внешних факторов воздействия на экосистему бренда работодателя является:	А) Узнаваемость Б) Привлекательность В) Лояльность к бренду своих сотрудников	В	<i>Знать: - основы эффективной коммуникации</i>	В – 2 балла Иные вариан ты ответа – 0 баллов
7.	eNPS (Employee Net Promoter Score) – это ...	А) Метод оценки, с помощью которого компании могут качественно измерить лояльность своих сотрудников. Б) Ценностное предложение работодателя В) Канал коммуникации с сотрудниками	А	<i>Знать: - основы эффективной коммуникации</i>	А – 2 балла Иные вариан ты ответа – 0 баллов
8.	Амбассадоры компании – это ...	А) Сотрудники, лояльные компании, которые рекомендуют своего работодателя Б) Топ-менеджеры компании В) Потенциальные кандидаты	А	<i>Знать: - основы эффективной коммуникации</i>	А – 2 балла Иные вариан ты ответа – 0 баллов
9.	Неверно, что одним из основных приоритетов при выборе работы является...	А) Стабильность (регулярный доход, отсутствие обмана и т.д.) Б) Комфорт (удобное месторасположение, комфортный офис и т.д.) В) Лидерство компании на рынке	В	<i>Знать: - основы эффективной коммуникации</i>	В – 2 балла Иные вариан ты ответа – 0 баллов
10.	Кандидаты именно с этим приоритетом при выборе работы наиболее желанны для работодателя:	А) Самореализация и рост (Обучение, возможности карьерного роста) Б) Стабильность (регулярный доход, отсутствие обмана и т.д.) В) Социальная значимость продукта	А	<i>Знать: - основы эффективной коммуникации</i>	А – 2 балла Иные вариан ты ответа – 0 баллов
11.	EVP – это...	А) Ценностное предложение работодателя Б) Конкурентный анализ	А	<i>Знать: - основы эффективной коммуникации</i>	А – 2 балла Иные вариан ты

№ п/п	Содержание вопроса	Варианты ответов/Решение	От вет	Наименование элемента умений, знаний, практического опыта	Границ ы оценив ания в баллах
		В) Канал коммуникации с сотрудником			ответа – 0 баллов
12.	Согласно опросу 2021 года об условиях работы, появился новый формат отношений сотрудник-компания:	А) Большинство сотрудников не хотят возвращаться с удаленки, а хотят 2-3 в неделю работать из дома Б) Большинство сотрудников хотят полностью вернуться с удаленки В) Большинство сотрудников хотят полностью работать из дома	А	<i>Знать: - основы эффективной коммуникации</i>	А – 2 балла Иные вариан ты ответа – 0 баллов
13.	Неверно что, чтобы понять, отличается ли наше предложение на рынке труда от предложений конкурентов, нужно:	А) Провести конкурентный анализ Б) Определить уникальные преимущества В) Учитывать потребности ключевых целевых аудиторий сотрудников и кандидатов	В	<i>Знать: - основы эффективной коммуникации</i>	В – 2 балла Иные вариан ты ответа – 0 баллов
14.	На этом этапе работы с брендом мы определяем цели и KPI проекта, создаем рабочую группу, выделяем целевые аудитории:	А) Подготовительный этап Б) Этап исследований В) Разработка позиционирования	А	<i>Знать: - основы эффективной коммуникации</i>	А – 2 балла Иные вариан ты ответа – 0 баллов
15.	На этом этапе работы с брендом мы разрабатываем EVP, коммуникационные платформы и планы изменений?	А) Этап исследования Б) Разработка позиционирования В) Стратегия продвижения	Б	<i>Знать: - основы эффективной коммуникации</i>	Б – 2 балла Иные вариан ты ответа – 0 баллов
16.	На этом этапе работы с брендом мы проверяем гипотезы EVP в качественных и количественных исследованиях, собираем	А) Подготовительный этап Б) Этап исследований В) Разработка позиционирования	Б	<i>Знать: - основы эффективной коммуникации</i>	Б – 2 балла Иные вариан ты ответа

№ п/п	Содержание вопроса	Варианты ответов/Решение	От вет	Наименование элемента умений, знаний, практического опыта	Границ ы оценив ания в баллах
	данные для разработки стратегии продвижения:				– 0 баллов
17.	На этом этапе работы с брендом интегрируются HR-коммуникации, улучшается опыт сотрудников и кандидатов, растет узнаваемость и привлекательность бренда работодателя:	А) Разработка позиционирования Б) Стратегия продвижения В) Реализация плана продвижения	В	<i>Знать: - основы эффективной коммуникации</i>	В – 2 балла Иные варианты ответа – 0 баллов
18.	Неверно, что в рабочую группу с брендом работодателя входят:	А) HR-специалисты Б) Представители маркетинга В) Юристы	В	<i>Знать: - основы эффективной коммуникации</i>	В – 2 балла Иные варианты ответа – 0 баллов
19.	Оптимальное количество членов рабочей группы с брендом работодателя:	А) 1-3 человек Б) 3-8 человек В) 6-12 человек	Б	<i>Знать: - основы эффективной коммуникации</i>	Б – 2 балла Иные варианты ответа – 0 баллов
20.	Если в компании нет выделенного менеджера по работе с брендом работодателя, важно определить лидера проекта с возможностью уделять ему:	А) не менее 10% рабочего времени в течении года Б) не менее 30% рабочего времени в течении года В) не менее 80% рабочего времени в течении года	Б	<i>Знать: - основы эффективной коммуникации</i>	Б – 2 балла Иные варианты ответа – 0 баллов
21.	Неверно, что источником данных для разработки EVP является:	А) Глубинное интервью бывших сотрудников Б) Видение топ-менеджеров компании В) Восприятие сотрудников	А	<i>Знать: - основы эффективной коммуникации</i>	А – 2 балла Иные варианты ответа – 0 баллов

№ п/п	Содержание вопроса	Варианты ответов/Решение	От вет	Наименование элемента умений, знаний, практического опыта	Границ ы оценив ания в баллах
22.	В среднем, для работы с брендом, компания выделают целевых аудиторий:	А) 1-2 Б) 2-3 В) 3-6	В	<i>Знать: - основы эффективной коммуникации</i>	В – 2 балла Иные вариан ты ответа – 0 баллов
23.	Неверно, что для исследования бренда работодателя целевой аудиторией является:	А) Сотрудники компании Б) Компании-конкуренты В) Бывшие сотрудники	Б	<i>Знать: - основы эффективной коммуникации</i>	Б – 2 балла Иные вариан ты ответа – 0 баллов
24.	Неверно, что общей метрикой бренда работодателя является:	А) Рейтинг работодателей среди релевантных для сравнения компаний Б) Узнаваемость, привлекательность, действие В) Квалификационный уровень сотрудников	В	<i>Знать: - основы эффективной коммуникации</i>	В – 2 балла Иные вариан ты ответа – 0 баллов
25.	Net Hiring Score – это ...	А) Цифровой инструмент для оценки качества найма Б) Цифровой инструмент для оценки текучести персонала В) Цифровой инструмент для оценки стоимости закрытия вакансии	А	<i>Знать: - основы эффективной коммуникации</i>	А – 2 балла Иные вариан ты ответа – 0 баллов

Оценочные материалы практического задания

№ п / п	Содержание задания	Наименование элемента умений, знаний, практического опыта	Границы оценивания в баллах
1.	<p>Описать целевые аудитории бренда работодателя и высшего учебного заведения (как сотрудников, так и кандидатов) максимально подробно; для каждой целевой аудитории составить список из 7-15 гипотез EVP; сформировать список исследований, которые необходимо провести, чтобы проверить сформированные гипотезы.</p>	<p><i>Уметь:</i> - <i>выстраивать рабочие процессы.</i> <i>Владеть:</i> - <i>навыком управления человеческими ресурсами.</i></p>	<p>Описаны целевые аудитории – 20 баллов, не описаны целевой аудитории – 0 баллов; Составлен список минимум из 7 гипотез – 15 баллов, список не составлен или в списке 6 и менее гипотез – 0 баллов; Сформирован список исследований – 15 баллов, не сформирован список исследований – 0 баллов.</p>

Критерии оценивания зачета

От 91 до 100 баллов – отлично;

От 80 до 90 баллов – хорошо;

От 70 до 79 баллов – удовлетворительно;

70 и менее баллов – неудовлетворительно.

**КАЛМЫЦКИЙ ФИЛИАЛ
НЕГОСУДАРСТВЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
ЧАСТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МОСКОВСКИЙ ФИНАНСОВО-ПРОМЫШЛЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ «СИНЕРГИЯ»**

УТВЕРЖДЕНО
на заседании Ученого совета Университета
«Синергия»
протокол № 4 от 26.04.2024 г.

УТВЕРЖДАЮ
Ректор Университета «Синергия»



А.И. Васильев
27.04.2024 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ПРЕДМЕТА
«MICROSOFT EXCEL»**

(наименование дисциплины (курса, предмета) по учебному плану)

Москва 2024

1. Цель изучения предмета

1. Целью освоения предмета является формирование умений в области работы с программой Microsoft Excel с целью дальнейшей интеграции в работу с ведением документации по учету и движению персонала.

2. Планируемые результаты обучения по предмету

Перечень планируемых результатов обучения
Уметь: - Вести документооборот работы с персоналом.

3. Содержание предмета

3.1. Распределение учебного времени, выделенного на контактную работу обучающихся с преподавателем, на самостоятельную работу обучающихся и учебные часы с использованием дистанционных образовательных технологий

Общая трудоемкость (объем) предмета составляет 36 академических часов.

	Наименование тем (курса, предмета)	Общая трудоемкость, ч.	Всего, ч.	Контактная работа, ч			Учебные занятия с применением дистанционных технологий, ч	Самостоятельная работа, ч	Форма аттестации
				Лекции	Лабораторные работы	Практические, семинарские занятия и др. занятия			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.	Общий интерфейс	3	0	0	0	0	1	2	-
2.	Графики, спарклайны, группировки	3	0	0	0	0	1	2	-
3.	Формулы	8	0	0	0	0	4	4	-
4.	Сводные таблицы	8	0	0	0	0	4	4	-
5.	Подключение к источникам данных	4	0	0	0	0	2	2	-
6.	Google Spreadsheets	8	0	0	0	0	4	4	-
	Промежуточная аттестация	2	0	0	0	0	0	0	Зачет
	Итого:	36	0	0	0	0	16	18	2

3.2. Содержание тем предмета

Тема 1. «Общий интерфейс»

- знакомство с интерфейсом программы, базовыми функциями;
- формирование представления о возможностях использования ячеек, фильтров, функции сортировки;
- визуальное оформление таблиц.

Тема 2. «Графики, спарклайны, группировки»

- основы визуализации данных;
- основные виды и типы диаграмм и элементов;
- практическое применение спарклайнов.

Тема 3. «Формулы»

- основные функции и способы применения формул;
- подробный разбор примеров использования формул в Microsoft Excel, практическое применение в документации.

Тема 4. «Сводные таблицы»

- изучение способов создания сводных таблиц в Microsoft Excel;
- настройки и формат сводной таблицы;
- совместимость с диаграммами.

Тема 5. «Подключение к источникам данных»

- знакомство с механизмом Power Query;
- изучение способов преобразования и подготовки данных в рамках работы с Microsoft Excel;
- импорт данных с различных источников;
- практическое применение при оформлении документации.

Тема 6. «Google Spreadsheets»

- знакомство с инструментом Google Spreadsheets;
- сравнение с Microsoft Excel, выявление сходств и различий, особенностей совместной работы с таблицами, документацией.

4. Учебно-методическое и информационное обеспечение (курса, предмета)

№ п/п	Вид и наименование литературы
Основная	
Учебники	
	Долженкова Ю.В., Камнева Е.В., Сафонов А.Л. Управление кадровой безопасностью организации: учебник для бакалавриата и магистратуры / Москва - Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, 2022 - 286с. (URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=702731)
Учебные пособия	
	Решетникова И.Г., Копытова А.В., Чижевская Е.Л., Гусарова М.С. Управление персоналом: учебное пособие / Тюмень - Тюменский индустриальный университет - 2019 - 212с. (URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=611332)
Электронные учебные пособия	

№ п/п	Вид и наименование литературы
	HR-брендинг : учебное пособие : [12+] / авт.-сост. А. И. Коломиец. – Москва : Директ-Медиа, 2022. – 136 с. : ил., табл. – (URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=683090). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4499-3033-0.
Дополнительная	
	Тараненко О.Н. Основы управления персоналом: учебное пособие / Ставрополь - Северо-Кавказский Федеральный университет - 2015 - 129с. (URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=458367)
Информационное обеспечение (при необходимости)	
	Консультант Плюс http://www.consultant.ru/
	Гарант http://www.garant.ru

5. Учебно-материальная база, необходимая для осуществления образовательного процесса по (курсу, предмету)

Материально-техническое обеспечение дисциплин включает в себя:

- персональный компьютер/мобильное устройство (обучающийся обеспечивает себе самостоятельно) с любой операционной системой, позволяющей использовать браузеры и подключаться к сети «Интернет»;
- Рекомендовано установить на персональный компьютер стандартный пакет офисных программ (полный список возможно уточнить у куратора программы);
- Обеспечение доступа электронную информационно-образовательную среду Университета - lms.synergy.ru;
- Обеспечение доступа в электронную библиотеку biblioclub.ru.

6. Методические рекомендации (указания, материалы) для преподавателей и обучающихся

В процессе освоения учебного предмета используются такие виды учебных занятий и работ как: учебные занятия с применением дистанционных технологий, самостоятельная работа.

Методические указания для обучающихся при обучении в виде занятий с применением ДОТ.

Занятия с применением ДОТ – систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем учебного материала, записанное на видеокамеру.

В процессе занятий с ДОТ рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, выполнить самостоятельную работу и подготовиться к промежуточной аттестации.

Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанного занятия с применением ДОТ, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

Занятия с применением ДОТ имеют логическое завершение, роль которого выполняет заключение. Выводы занятия с применением ДОТ подытоживают размышления преподавателя по учебным вопросам. Также в завершении занятия с применением ДОТ преподаватель знакомит слушателей с литературой (основной, дополнительной), с практическими заданиями и дает рекомендации по их выполнению. Полученную информацию целесообразно кратко и лаконично, записывать.

Методические указания для преподавателей при проведении в виде занятий с применением ДОТ.

Убедитесь в том, что тема занятий с применением ДОТ (далее занятия) соответствует содержанию тем учебного предмета. Все вопросы должны соответствовать содержанию, которое указано по данной теме в учебном предмете. В завершении занятия преподаватель знакомит слушателей с литературой (основной, дополнительной), с материалами практических заданий и дает рекомендациями по их выполнению.

Занятия предполагают применение преподавателем наглядных, словесных и практических методов. Использование различных образовательных технологий и следующих приемов: демонстрация презентации, обзорные лекции в видеозаписи ведущих специалистов в изучаемой области; материал, предназначенный для учебных и практических ситуаций, в котором наглядно изображались бы примеры рассматриваемой темы занятия; инструктивные занятия; иллюстративный материал к печатным изданиям и пр.

Методические указания для обучающихся по выполнению самостоятельной работы в форме практических заданий

По каждой теме дисциплины организуется самостоятельная работа в форме выполнения практических заданий. По мере прослушивания занятий в видеозаписи по каждой теме, слушатель последовательно выполняет практические задания.

Прежде чем приступить к выполнению практических заданий, слушателю необходимо; подготовить оформленные в процессе занятий записи конспектов.

В ходе выполнения практической работы необходимо следовать рекомендациям, использовать материал занятий, и конспекты, оформленные по ним, рекомендованную литературу (основную и дополнительную).

Методические указания для преподавателей по организации самостоятельной работы в форме практических заданий

Для организации самостоятельной работы обучающихся преподаватель готовит практические задания по каждой теме предмета, направленные на закрепление полученных знаний по предмету. Задания с указаниями размещаются на платформе электронного обучения Lms.synergy.ru.

7. Оценочные материалы промежуточной аттестации обучающихся по (курсу, предмету)

1. Промежуточная аттестация:

Форма проведения промежуточной аттестации – зачет.

Зачет в виде отчета о выполнении практических заданий.

Общее время, требуемое на выполнение – 2 часа.

Порядок выполнения практических заданий: после прохождения обучающимся тестирования он приступает к выполнению практических заданий. Практические задания обучающийся получает в личном кабинете на электронной образовательной платформе и выполняет в доступной форме. По результатам выполнения предоставляется отчет, который обучающийся высылает на проверку тьютору. Проводится дистанционно, предполагает выполнение 6 практических заданий, направленных на оценку сформированности планируемых результатов обучения (умений). Тьютор проверяет в течение 3-ех рабочих дней практические задания, после чего предоставляет обратную связь.

Оценочные материалы практического задания

№ п/п	Содержание практического задания	Наименование элемента умений, знаний, практического опыта	Границы оценивания в баллах
1.	<p>Вы – маркетинговый аналитик в интернет-магазине, который торгует предметами одежды и обуви. Компания размещает рекламу через рекламное агентство на двух площадках: Яндекс и MyTarget. Рекламное агентство настроило автоматическую отчетность, которая приходит в виде файла каждый месяц. Но в этом месяце случился сбой, слетело форматирование отчета, и файл пришел в нечитаемом виде. До встречи остался час, агентство не успевает починить систему. Ваша задача – привести файл в нормальный вид. Кроме того, необходимо выделить какие кампании работают хорошо, каким нужна оптимизация, а какие надо отключить. Критерий эффективности – ДРР.</p> <p>Разнести строки по столбцам. Для чисел заменить разделитель целой и дробной части с точки на запятую. Убрать технический мусор вида «/ABCD» из ячеек. Задать форматы столбцам. Закрепить первую строку и столбцы «Рекламная площадка», «Рекламная кампания» и «Месяц». Скрыть столбцы «Клики», «Цена за клик», «Заказы» и «Цена за заказ». Добавить условное форматирование по ДРР. Меньше 20% - зеленая заливка, 20-30% - желтая заливка, больше 30% - красная заливка. Фильтром отобразить только красные значения ДРР.</p>	Вести документооборот работы с персоналом	<p>Разнесены строки по столбцам – 1 балл</p> <p>Для чисел заменен разделитель целой и дробной части с точки на запятую – 1 балл</p> <p>Убран технический мусор вида «/ABCD» из ячеек – 1 балл</p> <p>Закреплены первая строка и столбцы «Рекламная площадка», «Рекламная кампания» и «Месяц» - 1 балл</p> <p>Скрыты столбцы «Клики», «Цена за клик», «Заказы» и «Цена за заказ» – 1 балл</p> <p>Добавлено условное форматирование по ДРР – 1 балл</p> <p>Фильтром отобраны только красные значения ДРР – 1 балл</p> <p>Всего 7 баллов.</p>
2.	<p>Вы – маркетинговый аналитик в интернет-магазине, который торгует предметами одежды и обуви. Компания размещает рекламу через рекламное агентство на двух площадках: Яндекс и MyTarget. Спустя полгода вам необходимо подготовить материалы к полугодовой презентации. У вас есть подготовленные данные в табличном виде, но вы знаете, что бизнес-заказчик лучше воспринимает информацию в визуальном виде. Необходимо подвести итоги полугодия и отобразить их в графическом виде.</p> <p>На вкладке «Общие данные»: построить общие итоги по рекламным кампаниям, просуммировать «Стоимость», «Клики», «Заказы» и «Продажи».</p> <p>На вкладке «Динамика продаж»: построить диаграмму график, задать цену деления для оси «Продажи» в миллионах, добавить на линию «Продажи» маркеры,</p>	Вести документооборот работы с персоналом	<p>На вкладке «Общие данные»: Построены общие итоги по рекламным кампаниям – 1 балл</p> <p>Просуммированы «Стоимость», «Клики», «Заказы» и «Продажи» – 1 балл</p> <p>На вкладке «Динамика продаж»: Построена диаграмма – 1 балл</p> <p>Задана цена деления для оси «Продажи» в миллионах – 1 балл.</p>

№ п/ п	Содержание практического задания	Наименование элемента умений, знаний, практического опыта	Границы оценивания в баллах
	<p>добавить подписи данных, добавить название диаграммы «Продажи по месяцам».</p> <p>На вкладке «Заказы категории и месяцы»: сделать тепловую карту заказов по месяцам и категориям, добавить спарклайн график к каждой кампании, на спарклайне добавить маркеры на каждую точку.</p> <p>На вкладке «Доли затрат»: построить круговую диаграмму с вторичной линейчатой диаграммой, задать разделение на значении 650 000 т.р., удалить легенду, и задать вместо нее выноски данных.</p>		<p>Добавлены на линию «Продажи» маркеры, подписи данных – 1 балл</p> <p>Добавлено название диаграммы «Продажи по месяцам» – 1 балл</p> <p>На вкладке «Заказы категории и месяцы»: Сделана тепловая карта заказов по месяцам и категориям – 1 балл</p> <p>Добавлен спарклайн-график к каждой кампании – 1 балл</p> <p>На спарклайнах добавлены маркеры на каждую точку – 1 балл</p> <p>На вкладке «Доли затрат»: Построена круговая диаграмма с вторичной линейчатой диаграммой – 1 балл</p> <p>Задано разделение на значении 650 000 т.р. – 1 балл</p> <p>Удалена легенда, вместо нее заданы выноски данных – 1 балл</p> <p>Всего 12 баллов.</p>
3.	<p>Вы – маркетинговый Аналитик в компании, которая занимается складами индивидуального хранения. Компания размещает рекламу через рекламное агентство на двух площадках: Яндекс и MyTarget. Вам прислали данные по расходам по рекламным категориям, и вам необходимо подготовить отчет по рекламным расходам с разбивкой по городам, датам и категориям.</p> <p>На вкладке «Расходы»: необходимо формулами заполнить к какому городу и к какой категории относится каждая кампания, данные о соответствии кампания и города с категорией можно взять на вкладке «Соответствия».</p> <p>На вкладке «Отчет»: построить отчет по рекламным расходам с разбивкой по городам, датам и категориям.</p> <p>Задание со звездочкой на вкладке «Соответствия (+)»: заполнить таблицу соответствий по имеющимся таблицам-справочникам, используя формулы.</p>	<p>Вести документооборот работы с персоналом</p>	<p>На вкладке «Расходы»: Формулами заполнено к какому городу и к какой категории относится каждая кампания – 1 балл</p> <p>На вкладке «Отчет»: Построить отчет по рекламным расходам с разбивкой по городам, датам и категориям – 1 балл</p> <p>На вкладке «Соответствия»: Заполнена таблица соответствий по имеющимся таблицам-справочникам с</p>

№ п/п	Содержание практического задания	Наименование элемента умений, знаний, практического опыта	Границы оценивания в баллах
			использованием формул – 1 балл Всего 3 балла.
4.	<p>Вы – маркетинговый Аналитик в интернет магазине, который торгует бытовой техникой. Компания размещает рекламу через рекламное агентство на двух площадках: Яндекс и MyTarget. Вы получили отчет по рекламным кампаниям и хотите его проанализировать. Вам надо сравнить стоимость конверсии по сегментам РК в разрезе по площадкам, типу и рейтингу. Постройте сводную таблицу с пересечением дат и сегментов РК на новом листе. Создайте вычисляемое поле со стоимостью конверсии и задайте ему денежный формат. Отобразите его в сводной таблице. Добавьте фильтр по сегменту РК и выберите все кроме конкурентов. Добавьте к имеющейся сводной таблице сводную диаграмму. Добавьте фильтры в виде среза по типу, рейтингу и площадке.</p>	Вести документооборот работы с персоналом	<p>Построена сводная таблица с пересечением дат и сегментов РК на новом листе – 1 балл Создано вычисляемое поле со стоимостью конверсии с денежным форматом в сводной таблице – 1 балл Добавлен фильтр по сегменту РК и выбраны все пункты, кроме конкурентов – 1 балл Добавлена к имеющейся сводной таблице сводная диаграмма – 1 балл Добавлен фильтр в виде среза по типу – 1 балл Добавлен фильтр в виде среза по рейтингу – 1 балл Добавлен фильтр в виде среза по площадке – 1 балл Всего 7 баллов.</p>
5.	<p>Вы – маркетинговый аналитик в интернет-магазине, который торгует предметами одежды и обуви. Компания размещает рекламу через агентство в разных городах. Каждую неделю кампания размещает агентство присылает вам отчет по рекламной активности. Вам необходимо подготовить отчет об эффективности рекламного канала, используя как данные агентства, так и внутренние данные компании. Получить данные с помощью PowerQuery В папке SEM_Adv собрать все файлы, это статистика по рекламным кампаниям. В файле «Orders.xlsx» содержатся данные по заказам. В файле «Список клиентов 2021.csv» содержатся клиентские данные Подготовить данные в PowerQuery В статистике по рекламным кампаниям выделить город, а затем сгруппировать результаты по дате и городу. В клиентских данных отфильтровать клиентов по городу проживания,</p>	Вести документооборот работы с персоналом	<p>В папке SEM_Adv собраны все файлы со статистикой по рекламным кампаниям – 1 балл В файле «Orders.xlsx» содержатся данные по заказам – 1 балл В файле «Список клиентов 2021.csv» содержатся клиентские данные – 1 балл В статистике по рекламным кампаниям выделен город, сгруппированы результаты по дате и городу – 1 балл</p>

№ п/ п	Содержание практического задания	Наименование элемента умений, знаний, практического опыта	Границы оценивания в баллах
	<p>оставив только «Москву», «Санкт-Петербург» и «Казань». Выставить во всех трех наборах данных правильные форматы данных. Свести данные в PowerQuery Сначала подтянуть клиентские данные к заказам. Затем сгруппировать заказы по городам и дням. И подтянуть к получившимся данным статистику рекламных кампаний. Выгрузить полученный результат на лист Excel.</p>		<p>В клиентских данных отфильтрованы клиенты по Москве, Санкт-Петербургу и «Казани» – 1 балл Выставлен во всех трех наборах данных правильный формат данных – 1 балл Синхронизированы клиентские данные и данные заказов – 1 балл Сгруппированы заказы по городам и дням – 1 балл С полученными данными синхронизирована статистика рекламных кампаний – 1 балл Выгружены полученные результаты на лист Excel – 1 балл Всего 10 баллов.</p>
6.	<p>Вы – маркетинговый аналитик в интернет-магазине, который торгует предметами одежды и обуви. Компания размещает рекламу через рекламное агентство на двух площадках: Яндекс и MyTarget. Каждую неделю агентство присылает статистику по рекламе. Вас попросили проанализировать рекламные расходы по городам в Google Sheets. Подготовка данных: Загрузите файл «SEM_Adv.xlsx» в Google Sheets. Используя инструмент замены уберите номера кампаний, оставив только название города. Сохраните загруженную книгу под названием «SEM_Adv». Создайте новую книгу в Google Sheets Обработка данных: В новую книгу загрузите данные из книги «SEM_Adv», при загрузке сведите данные из 5 листов в один. Отфильтруйте все пустые строки, а также оставьте только статистику за июль 2021 года. Сведите данные о расходах на рекламу по дням и по городам. Постройте график рекламных расходов.</p>	Вести документооборот работы с персоналом	<p>Загружен файл «SEM_Adv.xlsx» в Google Sheets – 1 балл Оставлены названия городов – 1 балл Сохранена загруженная книга под названием «SEM_Adv» – 1 балл Создана новая книга в Google Sheets – 1 балл В новой книге загружены данные из книги «SEM_Adv», при загрузке сведены данные из 5 листов в один – 1 балл Отфильтрованы все пустые строки, а также оставлена только статистика за июль 2021 года – 2 балла Сведены данные о расходах на рекламу по</p>

№ п/ п	Содержание практического задания	Наименование элемента умений, знаний, практического опыта	Границы оценивания в баллах
			дням и по городам – 2 балла Построен график рекламных расходов – 2 балла Всего 11 баллов.

Критерии оценивания зачета

От 41 до 50 баллов – отлично;

От 30 до 40 баллов – хорошо;

От 20 до 29 баллов – удовлетворительно;

28 и менее баллов – неудовлетворительно.