Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Бессонова Елена Анатольевна
Должность: Заведующий кафедрой
Дата подписания: 07.09.2026 18:32:06
Уникальный программный ключ:
184ae2b9519ce0bcdf633141cbd1820fc6a75f56

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий кафедрой
экономики, управления и аудита
_____ Е.А. Бессонова
«30» июня 2026 г.

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА
для текущего контроля успеваемости
и промежуточной аттестации обучающихся
по дисциплине
Анализ данных в управление персоналом
(наименование дисциплины)

37.03.02 Конфликтология,
направленность (профиль) «Конфликтология в управлении персоналом»
(код и наименование ОПОП ВО)

Курск – 2026

1 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

1.1 ВОПРОСЫ ДЛЯ УСТНОГО ОПРОСА

Тема 1 «Теоретико-методические основы анализа данных в управлении персоналом организации»

1. Назовите цель объект и предмет анализа в сфере труда и управления персоналом.
2. Основные этапы развития HR-аналитики в компании: от анализа социально-трудовых показателей к комплексному аудиту персонала.
3. Объекты и субъекты HR-аналитики.
4. Роль HR-аналитики в системе управления персоналом.
5. Проблемы автоматизации процессов HR. Готовность компаний и организаций развивать направление HR-аналитики.
6. Технологии HR-анализа. Определение HR- метрик. Критерии выбора HR-метрик.
7. Охарактеризуйте основные трудовые показатели и оцените их влияние на деятельность предприятия.
8. Классификация социально-трудовых показателей.
9. Информационная база анализа трудовых показателей.
10. Комплексный анализ трудовых показателей.
11. Сущность кадрового аудита: диагностика, контроль, оценка процессов и результатов.
12. Системный и процессный подходы в методологии кадрового анализа и аудита персонала.
13. Организационно-статистические, экономические, социально-психологические методы аудита персонала.
14. Методы экономического анализа в управление персоналом.
15. Комплексные методы анализа и аудита персонала.

Тема 2 «Роль HR-аналитики в процессах управления персоналом»

1. Как HR-аналитика помогает в принятии обоснованных решений по управлению персоналом?
2. Какие ключевые метрики и показатели используются в HR-аналитике для оценки эффективности работы сотрудников?
3. Как можно использовать HR-аналитику для прогнозирования текучести кадров и выявления рисков?
4. Какие инструменты и технологии наиболее эффективны для сбора и анализа данных о сотрудниках?
5. Как HR-аналитика может способствовать улучшению процесса подбора и найма сотрудников?
6. В какой степени HR-аналитика может помочь в разработке программ обучения и развития персонала?
7. Как анализ данных о производительности сотрудников влияет на стратегию управления талантами в компании?
8. Какие примеры успешного применения HR-аналитики в компаниях можно привести?
9. Как HR-аналитика может помочь в повышении вовлеченности и удовлетворенности сотрудников?
10. Какие вызовы и ограничения существуют при внедрении HR-аналитики в организацию?

Тема 3 «Технологии применения HR-анализа. HR-метрики»

1. Какие современные технологии используются для сбора и анализа HR-данных?
2. Как искусственный интеллект и машинное обучение могут улучшить HR-аналитику?
3. Какие ключевые HR-метрики наиболее важны для оценки эффективности работы команды?
4. Как можно интегрировать HR-аналитику с другими бизнес-процессами и системами в компании?
5. Как визуализация данных помогает в интерпретации HR-метрик и принятии решений?
6. Какие инструменты для HR-анализа наиболее популярны среди организаций и почему?
7. Как можно использовать HR-метрики для оценки успеха программ обучения и развития персонала?
8. Как технологии аналитики помогают в выявлении скрытых паттернов в текучести кадров?
9. Какие этические аспекты следует учитывать при использовании данных сотрудников для HR-анализа?
10. Как обеспечить точность и надежность данных, используемых в HR-аналитике?

Тема 4 «Анализ кадрового потенциала организации»

1. Какие ключевые компоненты входят в анализ кадрового потенциала организации?
2. Как определить текущий уровень кадрового потенциала и его соответствие стратегическим целям компании?
3. Какие методы и инструменты можно использовать для оценки квалификации и навыков сотрудников?
4. Как можно измерить мотивацию и удовлетворенность сотрудников в контексте кадрового потенциала?
5. Как анализ кадрового потенциала может помочь в планировании преемственности и карьерного роста?
6. Какие показатели эффективности можно использовать для оценки вклада сотрудников в общие результаты организации?
7. Как выявить «узкие места» в кадровом потенциале и разработать стратегии их устранения?
8. Как технологии, такие как HR-аналитика, могут улучшить процесс анализа кадрового потенциала?
9. Какие факторы внешней среды следует учитывать при анализе кадрового потенциала?
10. Как обеспечить вовлеченность сотрудников в процесс анализа и улучшения кадрового потенциала организации?

Тема 5 «Ключевые показатели эффективности в процессе HR-анализа»

1. Какие основные KPI (ключевые показатели эффективности) используются для оценки работы HR-отдела?
2. Как измерить текучесть кадров и какие факторы могут влиять на этот показатель?
3. Какие метрики можно использовать для оценки эффективности процесса найма сотрудников?
4. Как KPI могут помочь в оценке уровня удовлетворенности сотрудников?
5. Какие показатели можно использовать для анализа производительности сотрудников?
6. Как измерить ROI (возврат на инвестиции) от программ обучения и развития персонала?

7. Какие KPI могут помочь в оценке эффективности внедрения корпоративной культуры?

8. Как отслеживать и анализировать время, затрачиваемое на закрытие вакансий?

9. Какие показатели следует учитывать для оценки успеха программ удержания талантов?

10. Как часто следует пересматривать и обновлять KPI в HR-аналитике для обеспечения их актуальности?

Тема 6 «Цифровые инструменты HR-аналитики»

1. Какие основные цифровые инструменты используются для сбора и анализа данных в HR-аналитике?

2. Как программное обеспечение для управления человеческими ресурсами (HRM) может улучшить аналитические процессы?

3. Какие преимущества предоставляет использование облачных решений в HR-аналитике?

4. Как искусственный интеллект и машинное обучение могут быть применены в HR-аналитике?

5. Какие метрики можно отслеживать с помощью цифровых инструментов для оценки текучести кадров?

6. Как визуализация данных может помочь в интерпретации результатов HR-аналитики?

7. Какие инструменты можно использовать для мониторинга удовлетворенности сотрудников в режиме реального времени?

8. Как интеграция различных систем (например, ATS, LMS) может улучшить качество HR-аналитики?

9. Какие вызовы могут возникнуть при внедрении цифровых инструментов в HR-аналитику?

10. Как обеспечить безопасность и конфиденциальность данных сотрудников при использовании цифровых HR-инструментов?

Шкала оценивания: 5 балльная.

Критерии оценивания *(нижеследующие критерии оценки являются примерными и могут корректироваться)**:***

5 баллов (или оценка **«отлично»)** выставляется обучающемуся, если он демонстрирует глубокое знание содержания вопроса; дает точные определения основных понятий; аргументированно и логически стройно излагает учебный материал; иллюстрирует свой ответ актуальными примерами (типовыми и нестандартными), в том числе самостоятельно найденными; не нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

4 баллов (или оценка **«хорошо»)** выставляется обучающемуся, если он владеет содержанием вопроса, но допускает некоторые недочеты при ответе; допускает незначительные неточности при определении основных понятий; недостаточно аргументированно и (или) логически стройно излагает учебный материал; иллюстрирует свой ответ типовыми примерами.

3 баллов (или оценка **«удовлетворительно»)** выставляется обучающемуся, если он освоил основные положения контролируемой темы, но недостаточно четко дает определение основных понятий и дефиниций; затрудняется при ответах на дополнительные вопросы; приводит недостаточное количество примеров для иллюстрирования своего ответа; нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

0 баллов (или оценка **«неудовлетворительно»)** выставляется обучающемуся, если он не владеет содержанием вопроса или допускает грубые ошибки; затрудняется

дать основные определения; не может привести или приводит неправильные примеры; не отвечает на уточняющие и (или) дополнительные вопросы преподавателя или допускает при ответе на них грубые ошибки.

1.2 *ТЕМЫ РЕФЕРАТОВ*

Тема 3 «Роль HR-аналитики в процессах управления персоналом»

1. Введение в HR-аналитику: Основные концепции и инструменты.
2. Влияние HR-аналитики на принятие управленческих решений в области кадров.
3. Методы сбора данных для HR-аналитики: от опросов до больших данных.
4. Роль HR-аналитики в повышении вовлеченности и удовлетворенности сотрудников.
5. Прогнозирование текучести кадров.: как HR-аналитика помогает выявить риски.
6. Использование HR-аналитики для оптимизации процессов подбора и найма персонала.
7. Анализ производительности сотрудников: Метрики и инструменты HR-аналитики.
8. HR-аналитика как инструмент стратегического планирования в управлении персоналом.
9. Этические аспекты использования HR-аналитики: Проблемы конфиденциальности и безопасности данных.
10. Будущее HR-аналитики: Тренды и технологии, которые изменят управление персоналом.

Тема 6 «Цифровые инструменты HR-аналитики»

1. Обзор современных цифровых инструментов HR-аналитики: Функции и возможности.
2. Использование систем управления человеческими ресурсами (HRMS) для анализа данных.
3. Роль искусственного интеллекта в HR-аналитике: Применение и перспективы.
4. Анализ больших данных в HR: Инструменты и методы обработки информации.
5. Визуализация данных в HR-аналитике: Инструменты и лучшие практики.
6. Платформы для управления производительностью сотрудников: Как они помогают в HR-аналитике.
7. Инструменты для мониторинга вовлеченности сотрудников: Опросы и аналитика.
8. Использование облачных технологий в HR-аналитике: Преимущества и недостатки.
9. Сравнительный анализ популярных инструментов HR-аналитики: Что выбрать?
10. Будущее цифровых инструментов HR-аналитики: Тренды и инновации на рынке.

Критерии оценивания:

11 баллов (или оценка **«отлично»**) выставляется обучающемуся, если тема реферата раскрыта полно и глубоко, при этом убедительно и аргументированно изложена собственная позиция автора по рассматриваемому вопросу; структура реферата логична; изучено большое количество актуальных источников, грамотно сделаны ссылки на источники; самостоятельно подобран яркий иллюстративный материал; сделан обоснованный убедительный вывод; отсутствуют замечания по оформлению реферата.

8 баллов (или оценка **«хорошо»**) выставляется обучающемуся, если тема реферата раскрыта полно и глубоко, сделана попытка самостоятельного осмысления темы; структура реферата логична; изучено достаточное количество источников,

имеются ссылки на источники; приведены уместные примеры; сделан обоснованный вывод; имеют место незначительные недочеты в содержании и (или) оформлении реферата.

5 баллов (или оценка **«удовлетворительно»**) выставляется обучающемуся, если тема реферата раскрыта неполно и (или) в изложении темы имеются недочеты и ошибки; структура реферата логична; количество изученных источников менее рекомендуемого, сделаны ссылки на источники; приведены общие примеры; вывод сделан, но имеет признаки неполноты и неточности; имеются замечания к содержанию и (или) оформлению реферата.

2 балла (или оценка **«неудовлетворительно»**) выставляется обучающемуся, если содержание реферата имеет явные признаки плагиата и (или) тема реферата не раскрыта и (или) в изложении темы имеются грубые ошибки; материал не структурирован, излагается непоследовательно и сбивчиво; количество изученных источников значительно менее рекомендуемого, неправильно сделаны ссылки на источники или они отсутствуют; не приведены примеры или приведены неверные примеры; отсутствует вывод или вывод расплывчат и неконкретен; оформление реферата не соответствует требованиям.

2 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

2.1 БАНК ВОПРОСОВ И ЗАДАНИЙ В ТЕСТОВОЙ ФОРМЕ

1 Вопросы в закрытой форме.

1 Что такое HR-аналитика?
a) Анализ финансовых данных
b) Анализ данных, связанных с управлением человеческими ресурсами
c) Анализ рыночных трендов

2. Какова основная цель HR-аналитики?
a) Увеличение прибыли
b) Оптимизация процессов управления персоналом
c) Снижение налогов

3 Вам поставили задачу - оптимизировать HR-бюджет. На каких статьях опасно экономить?
а) На выплатах сотрудникам и соцпакете
б) На расходах на подбор персонала
в) На расходах на обучение сотрудников

4 В каком документе компании прописать правила по информационной безопасности сотрудников, чтобы можно было законно наказывать нарушителей?
а) В положении об информационной безопасности
б) В положении об оплате труда
в) В положении о коммерческой тайне

5. В каком сервисе по подбору персонала можно бесплатно найти фрилансеров, перехантить руководителей, разработчиков и других интеллектуалов?
а) VK Работа
б) ЯRUS
в) TenChat

6 Какие условия прописать в регламенте работы амбассадора бренда?
а) С какой периодичностью должны выходить новости о компании
б) По каким темам в СМИ амбассадор не должен высказываться
в) Какой контент можно выставлять в соцсетях
г) Все вышеперечисленное

7 Какой инструмент поможет решить проблему нехватки рабочих мест сотрудников?
а) Электронный график посещаемости
б) Office Flexispace
в) Только дополнительные рабочие места

8 Какую новую HR-профессию в 2022 году внесут в Общероссийский классификатор?
а) HR-архитектор
б) HR-аналитик
в) HR-психолог

9 К внутренним факторам, влияющим на обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами:
а) изменение производственной программы предприятия;
б) уровень организации производства и труда на предприятии;
в) уровень техники и технологии на предприятии;
г) уровень конкурентоспособности предприятия.

10. Какой из следующих методов используется для анализа данных в HR?
a) SWOT-анализ
b) Регрессионный анализ
c) PEST-анализ

11. Какой инструмент часто используется для визуализации HR-данных?
a) Microsoft Word
b) Tableau
c) Adobe Photoshop

12. Что такое HRMS?
a) Система управления маркетингом
b) Система управления человеческими ресурсами
c) Система управления финансами

13. Какой из следующих инструментов не является HR-аналитическим?
a) Google Analytics
b) SAP SuccessFactors
c) Workday

14. Что такое предиктивная аналитика в HR?
a) Анализ прошлых данных
b) Прогнозирование будущих тенденций
c) Оценка текущих процессов

15. Какой метод анализа используется для выявления факторов, влияющих на текучесть кадров?
a) Корреляционный анализ
b) SWOT-анализ
c) Качественное интервью

16. Что такое KPI в контексте HR-аналитики?
a) Ключевые показатели эффективности
b) Ключевые показатели инвестиций
c) Ключевые показатели инноваций

17. Какое из следующих утверждений верно о HR-аналитике?
a) Она не имеет отношения к бизнес-результатам.
b) Она помогает принимать обоснованные решения.
c) Она используется только для оценки сотрудников.

18. Какой тип данных чаще всего анализируется в HR?
a) Финансовые данные
b) Данные о производительности сотрудников
c) Данные о клиентах

19. Какой из следующих факторов может быть проанализирован с помощью HR-аналитики?
a) Уровень удовлетворенности сотрудников
b) Конкуренция на рынке
c) Экономическая ситуация в стране

20 Коэффициент текучести кадров определяется как отношение:
а) числа выбывших работников и числа, принятых за отчетный период;
б) числа работников, выбывших по собственному желанию и за нарушение трудовой дисциплины к среднесписочной численности;
в) числа принятых работников к среднесписочной численности;
г) числа выбывших работников к среднесписочной численности

21 Качественный состав работников предприятия характеризуется:
а) структура работников по категориям
б) уровнем квалификации
в) образовательным уровнем
г) производительностью труда.

22 Коэффициент стабильности кадров определяется как отношение:
а) разницы между числом принятых и выбывших работников к среднесписочной численности;
б) числа принятых работников в течение года к среднесписочной численности;
в) числа работников, работающих в течение всего года к среднесписочной численности;
г) числа выбывших работников в течение года к среднесписочной численности.

23 Производительность труда работников зависит:
а) от количества наименований выпускаемой продукции;
б) от организационно-технического уровня производства;
в) прямо пропорционально от численности персонала и обратно пропорционально от объема продукции;
г) прямо пропорционально от объема продукции и обратно пропорционально от численности персонала.

24 Частным показателем производительности труда является:
а) среднегодовая выработка 1 рабочего;
б) среднедневная выработка 1 рабочего;
в) среднечасовая выработка 1 рабочего;
г) трудоемкость продукции.

25 Влияние численности персонала на объем продукции определяется как отклонение:
а) численности персонала, умноженное на плановый объем продукции;
б) численности персонала умноженное на фактический объем продукции;
в) численности персонала умноженное на среднегодовую выработку плановую;
г) численности персонала умноженное на среднегодовую выработку фактическую.

26 К личностным факторам среднечасовой выработки относится:
а) уровень квалификации труда;
б) уровень организации труда;
в) уровень механизации труда;
г) уровень нормирования труда.

27 К технико-экономическим факторам среднечасовой выработки относится:
а) уровень техники и технологии на предприятии;
б) уровень заработной платы;
в) уровень организации и рационализации производства;
г) уровень стоимостной оценки продукции.

28 К интенсивным факторам производительности труда относят:
а) уровень трудоемкости продукции;
б) продолжительность рабочего дня;
в) квалификационный и профессиональный уровень рабочих;
г) внутрисменные и целодневные потери рабочего времени.

30 К экстенсивным факторам производительности труда относят:
а) уровень техники и технологии;
б) уровень организации производства и труда;
в) удельный вес рабочих в составе работающих, число работающих;
г) уровень использования рабочего времени.

31 Среднегодовая выработка работающего зависит от:
а) удельного веса рабочих в составе работающих
б) среднечасовой выработки рабочего
в) среднедневной выработки рабочего
г) все ответы неверны.

32 Производительность труда растет если:
а) численность персонала увеличивается, объем продукции не меняется
б) численность персонала снижается, объем продукции снижается
в) численность персонала снижается, объем продукции растет
г) численность персонала не меняется, объем продукции растет

33 Оценка движения кадров на предприятии проводится по коэффициентам:
а) обновления и годности;
б) состава и структуры;
в) приема, выбытия, текучести;
г) оборачиваемости

34 Затраты рабочего времени на единицу изготовленной продукции это:
а) фондоемкость продукции;
б) производительность труда;
в) выработка продукции;
г) трудоемкость продукции.

35 Если объем продукции равен 2920 тыс.руб., а численность персонала 20 чел., то средняя выработка продукции одного работающего составит:
Ответ: _____ тыс.руб.

36 Если численность рабочих за год возросла с 20 чел. до 25 чел., а их производительность снизилась с 146 тыс.руб. до 136 тыс.руб., то влияние экстенсивного фактора на объем продукции составило:
а) - 730 тыс.руб.
б) 730 тыс.руб.
в) 680 тыс.руб.

г) 250 тыс.руб.

37 Если численность рабочих за год сократилась с 20 чел. до 25 чел., а их производительность увеличилась с 136 тыс.руб. до 146 тыс.руб., то влияние интенсивного фактора на объем продукции составило:
а) - 680 тыс.руб.
б) - 730 тыс.руб.
в) 250 тыс.руб.
г) 200 тыс.руб.

38 Если численность персонала равна 20 чел., а среднегодовая выработка продукции одного работающего равна 146 тыс.руб., то годовой объем продукции составит:
Ответ: _____ тыс.руб.

39. Какой из следующих аспектов является важным при работе с HR-данными?
a) Прозрачность обработки данных
b) Игнорирование конфиденциальности
c) Отсутствие контроля доступа

40. Что означает GDPR в контексте обработки персональных данных?
a) Глобальные данные о производительности
b) Общий регламент по защите данных
c) Генерация данных по результатам

41. Какое направление становится все более популярным в HR-аналитике?
a) Использование искусственного интеллекта
b) Упрощение процессов без анализа
c) Увеличение бумажной документации

42. Какую роль играют социальные сети в HR-аналитике?
a) Они не имеют значения.
b) Они могут предоставить данные о кандидатах.
c) Они используются только для рекламы вакансий.

43. Какой показатель можно использовать для оценки эффективности обучения сотрудников?
a) Уровень текучести кадров
b) Уровень удовлетворенности клиентов
c) Изменение производительности после обучения

44. Что такое «360-градусная обратная связь»?
a) Оценка только менеджерами
b) Оценка со стороны коллег, подчиненных и руководителей
c) Оценка только со стороны подчиненных

45. Какой из следующих методов можно использовать для сбора данных о вовлеченности сотрудников?
a) Опросы
b) Финансовые отчеты
c) Анализ рынка

46. Какой шаг является первым в процессе внедрения HR-аналитики?
a) Выбор программного обеспечения
b) Определение целей и задач анализа
c) Обучение сотрудников

47. Какой из следующих факторов может повлиять на успешность HR-аналитики?
a) Непонимание целей со стороны руководства
b) Высокая вовлеченность сотрудников
c) Отсутствие данных

48 Что важно учитывать при интерпретации результатов HR-анализа?
a) Контекст и внешние факторы
b) Только внутренние данные компании
c) Личное мнение аналитика

49. Как можно измерить влияние HR-аналитики на бизнес?
a) По количеству собеседований
b) По изменению ключевых бизнес-показателей
c) По количеству проведенных тренингов

50. Какую роль играет культура компании в анализе данных о персонале?
a) Она не имеет значения.
b) Она влияет на восприятие и интерпретацию данных.
c) Она только мешает анализу.

51. Какой из следующих показателей может свидетельствовать о высокой текучести кадров?
a) Низкий уровень вовлеченности сотрудников
b) Высокая производительность труда
c) Увеличение числа проведенных тренингов

52. Что такое «анализ текучести кадров»?
a) Оценка уровня удовлетворенности клиентов
b) Изучение причин увольнений сотрудников
c) Анализ финансовых показателей компании

53. Какой из следующих аспектов важен при работе с данными о сотрудниках?
a) Конфиденциальность и безопасность данных
b) Игнорирование личной информации сотрудников
c) Публикация всех данных в открытом доступе

28. Что такое «анализ производительности» в HR?
a) Оценка финансовых результатов компании
b) Изучение эффективности работы сотрудников и команд
c) Анализ уровня удовлетворенности клиентов

54. Какую роль играют метрики в HR-аналитике?
a) Они не имеют значения.
b) Они помогают измерять и оценивать результаты.
c) Они используются только для отчетности.

55. Что является основным преимуществом использования HR-аналитики?

a) Упрощение процессов без учета данных
b) Обоснованное принятие решений на основе фактов и данных
c) Увеличение количества сотрудников без анализа их эффективности

56 Какой из следующих факторов может повлиять на успешность HR-аналитики?
a) Непонимание целей со стороны руководства
b) Высокая вовлеченность сотрудников

57 Что такое кадровый потенциал организации?
a) Общее количество сотрудников
b) Совокупность знаний, навыков и опыта сотрудников
c) Финансовые ресурсы компании

58 Какова основная цель анализа кадрового потенциала?
a) Увеличение прибыли
b) Оптимизация работы с персоналом
c) Снижение текучести кадров

59 Какой из следующих показателей может быть использован для анализа кадрового потенциала?
a) Уровень текучести кадров
b) Объем продаж
c) Количество клиентов

60 Что такое KPI в контексте анализа кадрового потенциала?
a) Ключевые показатели эффективности
b) Ключевые показатели инвестиций
c) Ключевые показатели инноваций

61 Какой из следующих аспектов важен для анализа кадрового потенциала?
a) Уровень удовлетворенности сотрудников
b) Данные о конкурентах
c) Финансовые отчеты компании

62. Какое влияние оказывает обучение на кадровый потенциал?
a) Уменьшает производительность
b) Повышает квалификацию и мотивацию сотрудников
c) Не имеет значения

63 Какой из следующих факторов важен при анализе кадрового потенциала?
a) Конфиденциальность данных сотрудников
b) Игнорирование личной информации
c) Публикация всех данных в открытом доступе

64 Какой из следующих методов можно использовать для выявления скрытых талантов в организации?
a) Опросы и интервью
b) Анализ финансовых отчетов
c) Изучение рыночных трендов

Какое значение имеет культурный аспект в анализе кадрового потенциала?

a) Он не имеет значения.
b) Он влияет на мотивацию и вовлеченность сотрудников.
c) Он только усложняет процесс анализа.

65 Что такое «планирование преемственности» в контексте кадрового потенциала?
a) Процесс найма новых сотрудников
b) Подготовка внутренних кандидатов на ключевые позиции
c) Оценка производительности текущих сотрудников

66 Какой из следующих показателей может свидетельствовать о высоком уровне кадрового потенциала?
a) Низкая текучесть кадров
b) Высокая текучесть кадров
c) Низкий уровень удовлетворенности клиентов

67 Что важно учитывать при интерпретации результатов анализа кадрового потенциала?
a) Только внутренние данные компании
b) Внешние факторы и контекст
c) Личное мнение аналитика

68 Какое преимущество дает анализ кадрового потенциала для организации?
a) Упрощение процессов без учета данных
b) Обоснованное принятие решений по управлению персоналом
c) Увеличение количества сотрудников без анализа их эффективности

2 Вопросы в открытой форме:

2.1. Как вы считаете, какие ключевые данные необходимо собирать для эффективного анализа кадрового потенциала в организации?
2.2. Какие методы анализа данных вы используете для оценки производительности сотрудников, и почему именно они?
2.3. Как вы можете использовать данные о текучести кадров для улучшения стратегий удержания сотрудников?
2.4. В каких случаях вы считаете целесообразным применять предиктивную аналитику в управлении персоналом?
2.5. Как анализ данных может помочь в выявлении потребностей в обучении и развитии сотрудников?
2.6. Какие метрики вы считаете наиболее важными для оценки вовлеченности сотрудников, и как их можно измерить?
2.7. Как вы видите роль технологий и программного обеспечения в процессе анализа данных о персонале?
28. Какие вызовы вы сталкиваетесь при сборе и анализе данных о персонале, и как вы их преодолеваете?
2..9. Как данные о производительности сотрудников могут повлиять на принятие решений о карьерном росте и продвижении внутри компании?
2.10. Как вы оцениваете влияние культурных и социальных факторов на результаты анализа данных в управлении персоналом?
2.11. HR метрика – это ___

3 Вопросы на установление правильной последовательности:

3.1 Установите последовательность влияния факторов на объем продукции в факторной модели: 1) продолжительность рабочего дня; 2) среднечасовая выработка; 3) число рабочих дней в году; 4) численность рабочих
а) 1-2-3-4
б) 4-3-1-2
в) 2-4-3-1
г) 3-4-2-1

4 Вопросы на установление соответствия:

4.1 Задание на установление правильной последовательности:
Определите верную последовательность этапов анализа обеспеченности организации трудовыми ресурсами. Обозначьте номера этапов в последовательности и впишите их через запятую _____.
__) изучение штатного расписания за ряд лет; сравнение фактической численности работников с плановой, а также численностью работников в предыдущем периоде и со штатным расписанием, рассчитанным по нормативам численности;
__) анализ источников пополнения рабочей силы;
__) проверка административно-управленческого персонала на соответствие фактического уровня образования каждого работника занимаемой должности;
__) выявление недостатка или излишка работников по должностям;
__) изучение движения рабочей силы в организации;
__) решение вопросов, связанных с подбором кадров, их подготовкой и повышением квалификации;
__) изучение изменений в составе работников.

Шкала оценивания результатов тестирования: в соответствии с действующей в университете балльно-рейтинговой системой оценивание результатов промежуточной аттестации обучающихся осуществляется в рамках 100-балльной шкалы, при этом максимальный балл по промежуточной аттестации обучающихся по очной форме обучения составляет 36 баллов, по очно-заочной и заочной формам обучения – 60 баллов (установлено положением П 02.016).

Максимальный балл за тестирование представляет собой разность двух чисел: максимального балла по промежуточной аттестации для данной формы обучения (36 или 60) и максимального балла за решение компетентностно-ориентированной задачи (6).

Балл, полученный обучающимся за тестирование, суммируется с баллом, выставленным ему за решение компетентностно-ориентированной задачи.

Общий балл по промежуточной аттестации суммируется с баллами, полученными обучающимся по результатам текущего контроля успеваемости в течение семестра; сумма баллов переводится в оценку по *дихотомической* шкале следующим образом*:*

Соответствие 100-балльной и дихотомической шкал

Сумма баллов по 100-балльной шкале	*Оценка по дихотомической шкале*
100-50	зачтено
49 и менее	не зачтено

Критерии оценивания результатов тестирования:

Каждый вопрос (задание) в тестовой форме оценивается по дихотомической шкале: выполнено – **2 балла**, не выполнено – **0 баллов**.

2.2 КОМПЕТЕНТНОСТНО-ОРИЕНТИРОВАННЫЕ ЗАДАЧИ

Компетентностно-ориентированная задача № 1

Среднесписочная численность рабочих на предприятии 1229 чел. В течение года уволено по разным причинам 180 чел., в т.ч. по личному желанию и за нарушения – 125 чел. Принято на работу – 170 чел.

Рассчитать коэффициенты оборота: по приему, увольнению, коэффициент текучести.

Компетентностно-ориентированная задача № 2

В базовом периоде численность персонала предприятия составила 1250 чел. В плановом периоде намечено увеличить объем выпускаемой продукции на 6%, фонд зарплаты на 5%, среднюю зарплату на 4%.

Определить возможный рост производительности труда и плановую численность персонала.

Компетентностно-ориентированная задача № 3

Рассчитать потребность во внешнем наборе, если можно перевести из других структурных подразделений 10 чел. Планируется увеличить объем выпуска продукции на 20% при неизменном уровне производительности труда. Численность в базисном периоде – 300 чел.

Компетентностно-ориентированная задача № 4

Среднесписочная численность работников предприятия за год составила 600 чел. В течение года уволились по собственному желанию 37 чел., уволено за нарушение трудовой дисциплины 5 чел., ушли на пенсию 11 чел., поступили в учебные заведения и призвано в вооруженные силы 13 чел., переведены на другие должности и в другие подразделения предприятия 30 чел. Определите: а) коэффициент выбытия кадров (%); б) коэффициент текучести кадров (%).

Компетентностно-ориентированная задача № 5

Рассчитайте коэффициент опережения роста производительности труда над ростом среднемесячной заработной платы, если известны следующие данные:

Показатель	2022	2023	Абс. изм, тыс.руб.	Темп роста, %
1.Производительность труда, тыс.руб/чел.	320,58	263,02		
2. Среднемесячная заработная плата, руб.	14383,72	15027,78		
3. Коэффициент опережения роста производительности труда над ростом среднемесячной заработной платой				

Компетентностно-ориентированная задача № 6

Среднесписочная численность работников предприятия составляет 2300 чел. Фактическая численность работников отдельных подсистем системы управления персоналом составляет:

- найма, отбора и учета персонала – 7 чел.;
- развития персонала – 4 чел.;
- планирования и маркетинга персонала – 8 чел.;
- мотивации труда – 5 чел.

Определить общую численность работников системы управления персоналом предприятия. Рассчитайте долю работников системы управления персоналом в общей численности работников предприятия.

Компетентностно-ориентированная задача № 7

На основе имеющихся исходных данных необходимо рассчитать численность административно-управленческого персонала, используя метод Розенкранца. Исходные данные представлены в таблице.

Организационно-управленческий вид работы	Количество действий по выполнению вида работ	Время, необходимое для выполнения действия, час
Расчет денежной наличности	500	1
Учёт доходов-расходов предприятия	3000	0,5
Расчет сводного финансового баланса	300	3

Годовой фонд времени одного сотрудника (согласно контракту) – 1920 час; Коэффициент, учитывающий затраты времени на дополнительные работы, – 1,3; Коэффициент, учитывающий затраты времени на отдых сотрудников, – 1,12; Коэффициент пересчета явочной численности в списочную – 1,1.

Компетентностно-ориентированная задача № 8

Проанализируйте движение трудовых ресурсов организации

Показатели	2021г.	2022г.	2023г.
1. Состояло работников на начало периода, чел.	38	41	44
2. Принято всего работников в течение года, чел.	9	7	5
3. Выбыло всего работников в течение года, чел.	6	4	10
в т.ч. 3.1. по собственному желанию и за нарушение дисциплины	6	4	6
4. Состояло работников на конец года, чел.	41	44	39
5. Среднесписочная численность работников, чел.			
6. Коэффициент оборота по приему			
7. Коэффициент оборота по выбытию			
8. Коэффициент текучести			
9. Коэффициент постоянства состава			
10.Коэффициент замещения			

Компетентностно-ориентированная задача № 9

Заполните таблицу недостающими данными. Оцените эффективность использования персонала.

Показатели	План	Факт	Абс. откл	Темп роста, %
1. Выпуск товарной продукции, ед.	21200	21430		
2. Численность работников, чел.	490	510		
3. Численность рабочих, чел.	400	417		
4. Уд. вес рабочих в общей численности, %				
5. Отработано всеми рабочими, тыс. ч	703	738		
6. Отработано одним рабочим, тыс. ч.				
7. Среднегодовая выработка одного работника, ед.				
8. Среднегодовая выработка одного рабочего, ед.				
9. Трудоемкость продукции, ч.				

Компетентностно-ориентированная задача № 10

Рассчитайте показатели эффективности использования трудовых ресурсов

Показатель	2022	2023	Абс. изменение, тыс.руб.	Темп прироста, %
1. Выручка от продаж, тыс. руб.	13 785	11 047		
2. Расходы по обычной деятельности, тыс. руб.	13 466	11 644		
3. Прибыль (убыток) от продаж, тыс. руб.	319	-597		
4. Среднесписочная численность, чел.	43	42		
5.Производительность труда, тыс. руб/чел.				
6. Фонд оплаты труда, тыс. руб.	7422	7574		
7. Удельный вес расходов на оплату труда в полной себестоимости, %				
8. Среднемесячная заработная плата, руб.				
9. Объем продаж работ и услуг на рубль заработной платы, руб./руб.				
10. Чистая прибыль на рубль заработной платы, руб./руб.				

Компетентностно-ориентированная задача № 11

Рассчитайте коэффициент опережения роста производительности труда над ростом среднемесячной заработной платы, если известны следующие данные:

Показатель	2022	2023	Абс. изм, тыс.руб.	Темп роста, %
1.Производительность труда, тыс.руб/чел.	320,58	263,02		
2. Среднемесячная заработная плата, руб.	14383,72	15027,78		
3. Коэффициент опережения роста производительности труда над ростом среднемесячной заработной платой				

Компетентностно-ориентированная задача № 12

Проведите оценку эффекта от изменения эффективности использования трудовых ресурсов организации.

Показатели	2021	2022	2023	Абсолютное изменение	Темп прироста, %
1. Выручка, тыс. руб.	14 418	13 785	11 047		
2. Среднесписочная численность работников, чел.	40	43	42		
3. Производительность труда, тыс. руб./чел.					
4. Относительный перерасход численности работников, чел.	х			х	х

Шкала оценивания решения компетентностно-ориентированной задачи*:* в соответствии с действующей в университете балльно-рейтинговой системой оценивание результатов промежуточной аттестации обучающихся осуществляется в рамках 100-балльной шкалы, при этом максимальный балл по промежуточной аттестации обучающихся по очной форме обучения составляет 36 баллов, по очно-заочной и заочной формам обучения – 60 (установлено положением П 02.016).

Максимальное количество баллов за решение компетентностно-ориентированной задачи – 6 баллов.

Балл, полученный обучающимся за решение компетентностно-ориентированной задачи, суммируется с баллом, выставленным ему по результатам тестирования.

Общий балл промежуточной аттестации суммируется с баллами, полученными обучающимся по результатам текущего контроля успеваемости в течение семестра; сумма баллов переводится в оценку по *дихотомической* шкале следующим образом*:*

Соответствие 100-балльной и дихотомической шкал

Сумма баллов по 100-балльной шкале	*Оценка по дихотомической шкале*
100-50	зачтено
49 и менее	не зачтено

Критерии оценивания решения компетентностно-ориентированной задачи:

6-5 баллов выставляется обучающемуся, если решение задачи демонстрирует глубокое понимание обучающимся предложенной проблемы и разностороннее ее рассмотрение; свободно конструируемая работа представляет собой логичное, ясное и при этом краткое, точное описание хода решения задачи (последовательности (или выполнения) необходимых трудовых действий) и формулировку доказанного, правильного вывода (ответа); при этом обучающимся предложено несколько вариантов решения или оригинальное, нестандартное решение (или наиболее эффективное, или наиболее рациональное, или оптимальное, или единственно правильное решение); задача решена в установленное преподавателем время или с опережением времени.

4-3 балла выставляется обучающемуся, если решение задачи демонстрирует понимание обучающимся предложенной проблемы; задача решена типовым способом в установленное преподавателем время; имеют место общие фразы и (или) несущественные недочеты в описании хода решения и (или) вывода (ответа).

2-1 балла выставляется обучающемуся, если решение задачи демонстрирует поверхностное понимание обучающимся предложенной проблемы; осуществлена попытка шаблонного решения задачи, но при ее решении допущены ошибки и (или) превышено установленное преподавателем время.

0 баллов выставляется обучающемуся, если решение задачи демонстрирует непонимание обучающимся предложенной проблемы, и (или) значительное место занимают общие фразы и голословные рассуждения, и (или) задача не решена.