

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ ВЛАДИМИРА ДАЛЯ»

**Институт управления и государственной службы
Кафедра управления персоналом и экономической теории**

УТВЕРЖДАЮ:
Директор института управления и
государственной службы
Р.Г. Харьковский
(подпись)
«15» января 2025 года

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по учебной дисциплине**

Анализ данных в управлении персоналом

(наименование учебной дисциплины, практики)

38.04.03 Управление персоналом

(код и наименование направления подготовки (специальности))

«Управление персоналом»

(наименование профиля подготовки (специальности, магистерской программы); при отсутствии ставится прочерк)

Разработчик:
доцент


(подпись)

Розмыслов А.Н.

ФОС рассмотрен и одобрен на заседании кафедры управления персоналом и
экономической теории от «14» января 2025 г., протокол № 10

Заведующий кафедрой
Управления персоналом
и экономической теории


(подпись)

Чумаченко Г.В.

Луганск 2025 г.

**Комплект оценочных материалов по дисциплине
«Анализ данных в управлении персоналом»**

Задания закрытого типа

Задания закрытого типа на выбор правильного ответа

1. Выберите один правильный ответ

Деятельность, которая делает возможным проведение изменений в организации путем выявления потребностей и обоснования решений, описывающих возможные пути реализации изменений, называется...

- А) Трудовые отношения
- Б) Бизнес - потенциал
- В) Экономическая теория
- Г) Бизнес - анализ

Правильный ответ: Г

Компетенции (индикаторы): ОПК-3 (ОПК-3.1)

2. Выберите один правильный ответ

По характеру аналитические данные делятся на:

- А) Числовые
- Б) Категориальные
- В) Методичные
- Г) Правильные ответы А и Б

Правильный ответ: Г

Компетенции (индикаторы): ОПК-3 (ОПК-3.1)

3. Выберите один правильный ответ

Числовые показатели, стандартные единицы измерения, а также система измерения или набор правил для периодического проведения количественных измерений оценки, контроля – это...

- А) Показатели
- Б) Рабочая сила
- В) Метрики
- Г) Измерения

Правильный ответ: В

Компетенции (индикаторы): ОПК-3 (ОПК-3.1)

Задания закрытого типа на установление соответствия

1. Установите соответствие между метрикой данных порядком ее расчета.

Метрика данных

Расчет метрики данных

- | | |
|--|--|
| 1) Количество нанятых сотрудников
внутри компании / общее | А) Затраты на подбор одного
сотрудника на рынке труда |
|--|--|

Метрика данных

количество сотрудников в определенном периоде

2) Затраты на подбор персонала / численность нанятых работников

3) Количество принятых кандидатами предложений / количество сделанных предложений о работе

Расчет метрики данных

Б) Коэффициент принятия предложений о работе

В) Коэффициент внутреннего найма

Правильный ответ: 1-В, 2-А, 3-Б.

Компетенции (индикаторы): ОПК-3 (ОПК-3.1)

2. Установите соответствие между видами таргетированной рекламы в интернете по найму персонала и ее элементами.

Вид таргетинга

Элементы таргетинга

1) Устройство поиска (браузер)

А) Технологический

2) Поисквые запросы

Б) Поведенческий

3) История действий в интернете

В) Контекстный

Правильный ответ: А-1, Б-3, В-2

Компетенции (индикаторы): ОПК-3 (ОПК-3.1)

3. Установите соответствие между функциями информационных систем в HR и их описанием.

Функции информационных систем в HR	Описание функции информационных систем в HR
1) Управление кадровой политикой	А) Система обеспечивает учёт отработанного времени, расчёт налогов и взносов, а также формирование платёжных ведомостей
2) Автоматизация расчёта заработной платы	Б) Система предоставляет инструменты для планирования потребностей в трудовых ресурсах
3) Учёт персонала	В) Система предоставляет инструменты для хранения личных данных сотрудников, истории трудоустройства и другой важной информации.

Правильный ответ: 1-Б, 2-А, 3-В

Компетенции (индикаторы): ОПК-3 (ОПК-3.1)

Задания закрытого типа на установление правильной последовательности

1. Расположите этапы построения прогноза подбора кадров в порядке возрастания их значимости:

- А) Подбор источников данных
- Б) Определение цели
- В) Подготовка гипотезы
- Г) Разработка и внедрение модели

Правильный ответ: Б, В, А, Г

Компетенции (индикаторы): ОПК-3 (ОПК-3.1)

2. Расположите этапы автоматизации HR-процессов компании в порядке последовательности их выполнения:

- А) Выбор решений
- Б) Анализ текущих процессов
- В) Постановка целей
- Г) Внедрение и обучение

Правильный ответ: Б, В, А, Г

Компетенции (индикаторы): ОПК-3 (ОПК-3.1)

3. Расположите этапы использования конструкторов тестов в последовательности построения текста для нужд управления персоналом:

- А) Настройка вопросов
- Б) Работа с тренажёром
- В) Создание теста
- Г) Распределение баллов и описание результата тестирования

Правильный ответ: В, А, Г, Б

Компетенции (индикаторы): ОПК-3 (ОПК-3.1)

Задания открытого типа

Задания открытого типа на дополнение

1. Заполните пропущенное слово (словосочетание):

Метрика — это измеримая в конкретные моменты _____ величина показателя, который используется в организации для измерения прогресса.

Правильный ответ: времени

Компетенции (индикаторы): ОПК-3 (ОПК-3.1)

2. Заполните пропущенное слово (словосочетание):

В системе управления человеческими ресурсами _____ можно определить как взаимный процесс приспособления человека и организационной среды.

Правильный ответ: адаптацию персонала

Компетенции (индикаторы): ОПК-3 (ОПК-3.1)

3. Заполните пропущенное слово (словосочетание):

Методика Денисона Д. оценивает четыре составляющих организационной культуры: адаптивность, миссию, согласованность и _____.

Правильный ответ: вовлеченность

Компетенции (индикаторы): ОПК-3 (ОПК-3.1)

Задания открытого типа с кратким свободным ответом

1. Ответьте на вопрос:

К показателям из корпоративных баз данных, которые могут оказать влияние на вовлеченность персонала можно отнести:

Правильный ответ:

Время, потраченное на просмотр нерабочего контента в Интернете.

Объем писем по электронной почте.

Семантический анализ содержания переписки по электронной почте.

Компетенции (индикаторы): ОПК-3 (ОПК-3.1)

2. Ответьте на вопрос:

Аналитические данные для оценки опыта сотрудников собираются из таких источников как:

Правильный ответ:

О-данные – данные из корпоративных систем организации, чат-ботов и собранные искусственным интеллектом.

Х-данные – данные, собранные путем взаимодействия с сотрудниками, то есть то, что человек рассказал о своем опыте организации через интервью, опросы или фокус-группы, а также собранные по средством наблюдения.

Компетенции (индикаторы): ОПК-3 (ОПК-3.1)

3. Ответьте на вопрос:

Затраты на закрытие одной трудовой вакансии можно выбрать при помощи показателя:

Правильный ответ:

CPV (Cost-per-Visitor) — стоимость одного посетителя сайта. Рассчитывается по формуле: $CPV = \text{стоимость размещения рекламного блока} / \text{число посетителей сайта}$. CPM (Cost-per-Mille) — стоимость за 1000 показов. Показатель рассчитывается по формуле: $CPM = \text{стоимость размещения рекламы} / \text{количество показов} * 1000$.

Компетенции (индикаторы): ОПК-3 (ОПК-3.1)

Задания открытого типа с развернутым ответом

1. Прочитайте текст задания. Продумайте логику и полноту ответа. Запишите ответ, используя точную формулировку.

Назовите один из методов сбора данных в организации?

Время выполнения: 5 мин.

Ожидаемый результат: Выгрузка данных из учетных систем через операцию экспорта данных. Получение данных из косвенных данных по косвенным признакам. Покупка сведений у социальных сетей, мобильных операторов или дата-брокеров по средством АТІ систематизированной информации.

Критерий оценивания: наличие в ответе формулировки «получение или выгрузка данных».

Компетенции (индикаторы): ОПК-3 (ОПК-3.1)

2. Прочитайте текст задания. Продумайте логику и полноту ответа. Запишите ответ, используя точную формулировку.

Что описывает модель индивидуальной стоимости работника?

Время выполнения: 5 мин.

Ожидаемый результат: Данная модель описывает зависимость стоимости человеческих ресурсов от степени их удовлетворённости. Согласно этой модели, индивидуальная ценность работника определяется объёмом услуг, который он предоставит, работая в данной организации.

Критерий оценивания: наличие в ответе понятия «индивидуальная ценность работника».

Компетенции (индикаторы): ОПК-3 (ОПК-3.1)

3. Прочитайте текст задания. Продумайте логику и полноту ответа. Запишите ответ, используя точную формулировку.

Для измерения резюме кандидатов на вакансию используют автоматические системы отслеживания (ATS). Назовите основные источники информации для оценки резюме?

Время выполнения: 5 мин.

Ожидаемый результат: К числу таких источников относят предложения текущих вакансий своим знакомым отправить резюме на открытые вакансии в компании. Или оценка навыков существующего персонала, чтобы определить, подходят ли они для открытых вакансий. Набор сотрудников, через публикацию открытых вакансий на страницах своих компаний или размещая платную рекламу.

Критерий оценивания: наличие в ответе понятия «резюме на открытые вакансии».

Компетенции (индикаторы): ОПК-3 (ОПК-3.1)

Экспертное заключение

Представленный фонд оценочных средств (далее – ФОС) по дисциплине «Анализ данных в управлении персоналом» соответствует требованиям ФГОС ВО.

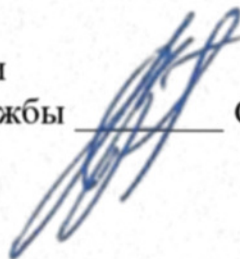
Предлагаемые формы и средства текущего и промежуточного контроля адекватны целям и задачам реализации основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом.

Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины представлены в полном объеме.

Виды оценочных средств, включенные в представленный фонд, отвечают основным принципам формирования ФОС.

Разработанный и представленный для экспертизы фонд оценочных средств рекомендуется к использованию в процессе подготовки обучающихся по указанному направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом.

Председатель учебно-методической комиссии
института управления и государственной службы _____ Студеникина В.П.



Лист изменений и дополнений

№ п/п	Виды дополнений и изменений	Дата и номер протокола заседания кафедры (кафедр), на котором были рассмотрены и одобренны изменения и дополнения	Подпись (с расшифровкой) заведующего кафедрой (заведующих кафедрами)