

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 производственного менеджмента

УТВЕРЖДАЮ  
Директор \_\_\_\_\_ Р.Г. Харьковский  
(подпись)  
« 12 » \_\_\_\_\_ 2025 года  
(подпись)



**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**  
**по учебной дисциплине**

**Анализ данных в управлении персоналом**

**38.04.03 Управление персоналом**

(код и наименование направления подготовки (специальности))

**«Управление персоналом государственной службы и корпораций»**

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


Разработчик:  
Доцент

  
(подпись)

Каминская О.В.

ФОС рассмотрен и одобрен на заседании кафедры производственного менеджмента от «21» 01 2025 г., протокол № 6

Заведующий кафедрой  
Производственного менеджмента

  
(подпись) Родионов А.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

Какой из следующих методов анализа данных используется для прогнозирования будущих тенденций?

- А) Описательная статистика
- Б) Регрессионный анализ
- В) Кластерный анализ
- Г) Корреляционный анализ

Правильный ответ: Б

Компетенции (индикаторы): УК-5 (УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3), ОПК-2 (ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3)

2. Выберите один правильный ответ

Какой из следующих показателей используется для измерения текучести кадров?

- А) Уровень удовлетворенности сотрудников
- Б) Количество уволенных сотрудников за период
- В) Средняя продолжительность работы сотрудников
- Г) Количество новых сотрудников

Правильный ответ: Б

Компетенции (индикаторы): УК-5 (УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3), ОПК-2 (ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3)

3. Выберите один правильный ответ

Какой из следующих инструментов чаще всего используется для визуализации данных?

- А) Excel
- Б) SQL
- В) Python
- Г) R

Правильный ответ: А

Компетенции (индикаторы): УК-5 (УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3), ОПК-2 (ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3)

4. Выберите один правильный ответ

Какой из следующих методов анализа данных позволяет группировать сотрудников по схожим характеристикам?

- А) Регрессионный анализ

- Б) Кластерный анализ  
В) Дискриминантный анализ  
Г) Временной анализ

Правильный ответ: Б

Компетенции (индикаторы): УК-5 (УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3), ОПК-2 (ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3)

### **Задания закрытого типа на установление соответствия**

1. Установите соответствие между методами анализа данных и их описанием. Каждому элементу левого столбца соответствует только один элемент правого столбца.

Методы анализа данных	Описание
1) Описательная статистика	А) Используется для выявления закономерностей и предсказания будущих событий.
2) Регрессионный анализ	Б) Позволяет обобщить данные и представить их в виде сводных показателей.
3) Кластерный анализ	В) Группирует объекты на основе их схожести.

Правильный ответ: 1-Б, 2-А, 3-В

Компетенции (индикаторы): УК-5 (УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3), ОПК-2 (ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3)

2. Установите соответствие между типами данных и их примерами. Каждому элементу левого столбца соответствует только один элемент правого столбца.

Типы данных	Примеры
1) Количественные данные	А) Уровень зарплаты сотрудников
2). Качественные данные	Б) Отзывы сотрудников о компании
3) Нормальные данные	В) Возраст сотрудников

Правильный ответ: 1-А, 2-Б, 3-В

Компетенции (индикаторы): УК-5 (УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3), ОПК-2 (ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3)

### **Задания закрытого типа на установление правильной последовательности**

1. Установите правильную последовательность этапов анализа данных в управлении персоналом. Запишите правильную последовательность букв слева направо:

- А) Сбор данных  
Б) Анализ данных

В) Интерпретация результатов

Г) Принятие решений

Д) Подготовка отчета

Правильный ответ: А, Б, В, Д, Г

Компетенции (индикаторы): УК-5 (УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3), ОПК-2 (ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3)

2. Установите правильную последовательность действий при проведении опроса сотрудников. Запишите правильную последовательность букв слева направо:

А) Определение целей опроса

Б) Разработка вопросов

В) Проведение опроса

Г) Анализ результатов

Д) Принятие мер на основе результатов

Правильный ответ: А, В, Б, Г, Д

Компетенции (индикаторы): УК-5 (УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3), ОПК-2 (ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3)

3. Установите правильную последовательность этапов внедрения системы управления персоналом на основе данных. Запишите правильную последовательность букв слева направо:

А) Оценка текущих процессов

Б) Выбор программного обеспечения

В) Обучение сотрудников

Г) Внедрение системы

Д) Мониторинг и оценка эффективности

Правильный ответ: А, Б, Г, В, Д

Компетенции (индикаторы): УК-5 (УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3), ОПК-2 (ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3)

4. Установите правильную последовательность действий при анализе текучести кадров. Запишите правильную последовательность букв слева направо:

А) Сбор данных о текучести

Б) Выявление причин текучести

В) Разработка рекомендаций

Г) Внедрение изменений

Д) Оценка результатов

Правильный ответ: А, Б, В, Г, Д

Компетенции (индикаторы): УК-5 (УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3), ОПК-2 (ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3)

**Задания открытого типа**

### **Задания открытого типа на дополнение**

1. Напишите пропущенное слово (словосочетание).

Эффективный анализ данных в управлении персоналом позволяет организациям \_\_\_\_\_. Это включает в себя \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ и \_\_\_\_\_.

Правильный ответ: оптимизировать процессы найма и удержания сотрудников, анализ производительности сотрудников, прогнозирование потребностей в кадрах, оценку удовлетворенности работников.

Компетенции (индикаторы): УК-5 (УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3), ОПК-2 (ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3)

2. Напишите пропущенное слово (словосочетание).

В процессе анализа данных в управлении персоналом важным инструментом является \_\_\_\_\_, который позволяет выявлять закономерности и тренды в поведении сотрудников.

Правильный ответ: аналитика данных.

Компетенции (индикаторы): УК-5 (УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3), ОПК-2 (ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3)

3. Напишите пропущенное слово (словосочетание).

Одним из ключевых понятий в анализе данных является \_\_\_\_\_, который описывает использование статистических методов для интерпретации данных и принятия обоснованных решений.

Правильный ответ: статистический анализ.

Компетенции (индикаторы): УК-5 (УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3), ОПК-2 (ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3)

4. Напишите пропущенное слово (словосочетание).

Для успешного внедрения аналитики в управление персоналом необходимо учитывать \_\_\_\_\_, которые могут влиять на качество и достоверность собранных данных.

Правильный ответ: качество данных.

Компетенции (индикаторы): УК-5 (УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3), ОПК-2 (ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3)

### **Задания открытого типа с кратким свободным ответом**

1. Дайте ответ на вопрос.

Опишите, как анализ данных может помочь в принятии решений по управлению персоналом.

Правильный ответ: Позволяет выявлять тенденции и паттерны, которые могут улучшить процессы найма, оценки производительности и удержания сотрудников.

Компетенции (индикаторы): УК-5 (УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3), ОПК-2 (ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3)

2. Дайте ответ на вопрос.

Какие метрики можно использовать для оценки эффективности программ обучения сотрудников?

Правильный ответ: Уровень удовлетворенности участников, изменение производительности до и после обучения, процент завершения курсов, а также влияние на удержание сотрудников и их карьерный рост.

Компетенции (индикаторы): УК-5 (УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3), ОПК-2 (ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3)

3. Дайте ответ на вопрос.

Каковы основные вызовы, с которыми сталкиваются компании при внедрении аналитики в управление персоналом?

Правильный ответ: Недостаток квалифицированных специалистов в области аналитики, проблемы с качеством и доступностью данных, сопротивление изменениям со стороны сотрудников и необходимость интеграции аналитических инструментов с существующими HR-системами.

Компетенции (индикаторы): УК-5 (УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3), ОПК-2 (ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3)

4. Дайте ответ на вопрос.

Объясните, как использование предиктивной аналитики может изменить подход к управлению талантами?

Правильный ответ: Позволяет компаниям прогнозировать потребности в талантах, выявлять потенциальных лидеров и определять риски текучести кадров.

Компетенции (индикаторы): УК-5 (УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3), ОПК-2 (ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3)

### **Задания открытого типа с развернутым ответом**

1. Дайте развернутый ответ на вопрос. Запишите ответ, используя точные формулировки.

Приведите примеры использования аналитики для улучшения процессов подбора, оценки и удержания сотрудников.

Время выполнения - 15 мин.

Ожидаемый результат: Оптимизировать процесс подбора (1), оценка производительности (2), анализ данных о производительности сотрудников (3), удержание сотрудников (4).

Критерии оценивания: наличие в ответе двух и более примеров основных элементов, с помощью которых можно улучшить общую эффективность управления персоналом.

Компетенции (индикаторы): УК-5 (УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3), ОПК-2 (ОПК-2.1,

ОПК-2.2, ОПК-2.3)

2. Дайте развернутый ответ на вопрос. Запишите ответ, используя точные формулировки.

Какие этические аспекты следует учитывать при анализе данных сотрудников?

Время выполнения 15 - мин.

Ожидаемый результат: Конфиденциальность данных (1), прозрачность(2), согласие (3), недискриминация(4), использование данных для улучшения условий труда (5).

Критерии оценивания: наличие в ответе трех и более этических аспектов, которые нужно учитывать при анализе данных сотрудников.

Компетенции (индикаторы): УК-5 (УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3), ОПК-2 (ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3)

### Экспертное заключение

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

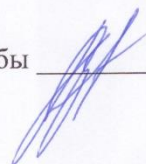
Предлагаемые формы и средства текущего и промежуточного контроля адекватны целям и задачам реализации основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом.

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 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 одобрены изменения и дополнения	Подпись (с расшифровкой) заведующего кафедрой (заведующих кафедрами)