

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



Р.Г. Харьковский
(подпись)
2025 года

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по учебной дисциплине

HR-аналитика

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
«HR-аналитика»**

Задания закрытого типа

Задания закрытого типа на выбор правильного ответа

1. Выберите один правильный ответ

Что такое HR-аналитика?

- А) Анализ финансовых показателей компании
- Б) Использование данных для улучшения управления персоналом
- В) Оценка производительности оборудования
- Г) Анализ рыночных тенденций

Правильный ответ: Б

Компетенции (индикаторы): УК-1(УК-1.1, УК-1.2, УК-1.3), ПК-3 (ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3)

2. Выберите один правильный ответ

Какой из следующих методов используется в HR-аналитике?

- А) SWOT-анализ
- Б) Анализ временных рядов
- В) Опросы сотрудников
- Г) Все вышеперечисленное

Правильный ответ: Г

Компетенции (индикаторы): УК-1(УК-1.1, УК-1.2, УК-1.3), ПК-3 (ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3)

3. Выберите один правильный ответ

Какой из следующих показателей не относится к HR-аналитике?

- А) Уровень текучести кадров
- Б) Средняя зарплата по отрасли
- В) Уровень удовлетворенности клиентов
- Г) Время на заполнение вакансии

Правильный ответ: В

Компетенции (индикаторы) УК-1(УК-1.1, УК-1.2, УК-1.3), ПК-3 (ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3)

4. Выберите один правильный ответ

Какой инструмент часто используется для визуализации данных в HR-аналитике?

- А) Excel
- Б) Word
- В) PowerPoint
- Г) Notepad

Правильный ответ: А

Компетенции (индикаторы): УК-1 (УК-1.1, УК-1.2, УК-1.3), ПК-3 (ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3)

Задания закрытого типа на установление соответствия

1. Установите соответствие между терминами и их определениями. Каждому элементу левого столбца соответствует только один элемент правого столбца.

Термин	Определение
1) HR-аналитика	А) Процесс сбора и анализа данных о сотрудниках
2) KPI	Б) Ключевые показатели эффективности
3) Оценка производительности	В) Метод оценки работы сотрудников
4) Талант-менеджмент	Г) Управление талантами и развитием сотрудников

Правильный ответ: 1-А, 2-Б, 3-В, 4-Г

Компетенции (индикаторы): УК-1 (УК-1.1, УК-1.2, УК-1.3), ПК-3 (ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3)

2. Установите соответствие между инструментами HR-аналитики и их назначением. Каждому элементу левого столбца соответствует только один элемент правого столбца.

Инструмент	Назначение
1) Анкеты	А) Сбор обратной связи от сотрудников
2) Дашборды	Б) Визуализация данных для анализа
3) Программное обеспечение для анализа данных	В) Автоматизация обработки HR-данных
4) Модели прогнозирования	Г) Прогнозирование потребностей в кадрах

Правильный ответ: 1-А, 2-Б, 3-В, 4-Г

Компетенции (индикаторы): УК-1 (УК-1.1, УК-1.2, УК-1.3), ПК-3 (ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3)

Задания закрытого типа на установление правильной последовательности

1. Установите правильную последовательность этапов процесса HR-аналитики. Запишите правильную последовательность букв слева на право:

- А) Сбор данных
- Б) Анализ данных
- В) Интерпретация результатов
- Г) Принятие решений
- Д) Внедрение изменений

Правильный ответ: А, Б, В, Г, Д

Компетенции (индикаторы): УК-1 (УК-1.1, УК-1.2, УК-1.3), ПК-3 (ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3)

2. Установите правильную последовательность методов HR-аналитики. Запишите правильную последовательность букв слева на право:

- А) Опросы сотрудников
- Б) Анализ текучести кадров
- В) Оценка производительности
- Г) Прогнозирование потребностей в кадрах
- Д) Сравнительный анализ с конкурентами

Правильный ответ: А, В, Б, Г, Д

Компетенции (индикаторы): УК-1(УК-1.1, УК-1.2, УК-1.3), ПК-3(ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3)

3. Установите правильную последовательность использования данных в HR. Запишите правильную последовательность букв слева на право:

- А) Сбор данных о сотрудниках
- Б) Анализ данных для выявления проблем
- В) Разработка стратегий на основе анализа
- Г) Оценка эффективности внедренных стратегий
- Д) Корректировка стратегий на основе оценки

Правильный ответ: А, В, Б, Г, Д

Компетенции (индикаторы): УК-1 (УК-1.1, УК-1.2, УК-1.3), ПК-3 (ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3)

4. Установите правильную последовательность шагов для внедрения HR-аналитики в организацию. Запишите правильную последовательность букв слева на право:

- А) Определение целей HR-аналитики
- Б) Обучение сотрудников
- В) Выбор инструментов для анализа
- Г) Сбор и анализ данных
- Д) Оценка результатов внедрения

Правильный ответ: А, В, Б, Г, Д

Компетенции (индикаторы): УК-1 (УК-1.1, УК-1.2, УК-1.3), ПК-3 (ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3)

Задания открытого типа

Задания открытого типа на дополнение

1. Напишите пропущенное слово (словосочетание).

HR-аналитика включает в себя использование данных для _____ процессов управления персоналом, таких как подбор, обучение и удержание сотрудников.

Правильный ответ: оптимизации.

Компетенции (индикаторы): УК-1(УК-1.1, УК-1.2, УК-1.3), ПК-3 (ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3)

2. Напишите пропущенное слово (словосочетание).

Одним из ключевых инструментов HR-аналитики является _____, который помогает в сборе и анализе данных о сотрудниках, их производительности и _____.

Правильный ответ: система управления данными о персонале удовлетворенности работой.

Компетенции (индикаторы): УК-1 (УК-1.1, УК-1.2, УК-1.3), ПК-3 (ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3)

3. Напишите пропущенное слово (словосочетание).

Внедрение HR-аналитики в организацию требует _____, что позволяет эффективно использовать данные для прогнозирования потребностей в кадрах и _____.

Правильный ответ: инвестиции в технологии и обучение сотрудников, оптимизации процессов подбора и удержания персонала.

Компетенции (индикаторы): УК-1 (УК-1.1, УК-1.2, УК-1.3), ПК-3 (ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3)

4. Напишите пропущенное слово (словосочетание).

Основной целью HR-аналитики является _____, что позволяет не только улучшить процессы управления персоналом, но и _____.

Правильный ответ: улучшение качества управления человеческими ресурсами, снизить текучесть кадров.

Компетенции (индикаторы): УК-1 (УК-1.1, УК-1.2, УК-1.3), ПК-3 (ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3)

Задания открытого типа с кратким свободным ответом

1. Дайте ответ на вопрос.

Опишите, как HR-аналитика может помочь в принятии решений по найму новых сотрудников?

Правильный ответ: Оптимизация профиля кандидата, прогнозирование текучести кадров.

Компетенции (индикаторы): УК-1 (УК-1.1, УК-1.2, УК-1.3), ПК-3 (ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3)

2. Дайте ответ на вопрос.

Какие основные метрики используются в HR-аналитике для оценки текучести кадров?

Правильный ответ: Основные метрики включают: коэффициент текучести, среднее время до замещения вакансии, уровень удовлетворенности сотрудников и причины увольнения.

Компетенции (индикаторы): УК-1 (УК-1.1, УК-1.2, УК-1.3), ПК-3 (ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3)

3. Дайте ответ на вопрос.

Как внедрение HR-аналитики может повлиять на стратегическое планирование в организации?

Правильный ответ: Внедрение HR-аналитики позволяет организациям прогнозировать потребности в кадрах, анализировать текущие и будущие навыки сотрудников.

Компетенции (индикаторы): УК-1 (УК-1.1, УК-1.2, УК-1.3), ПК-3 (ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3)

4. Дайте ответ на вопрос.

Объясните, как HR-аналитика может помочь в управлении талантами внутри компании?

Правильный ответ: HR-аналитика помогает идентифицировать высокопотенциальных сотрудников, анализировать их карьерные пути и предпочтения.

Компетенции (индикаторы): УК-1(УК-1.1, УК-1.2, УК-1.3), ПК-3(ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3)

Задания открытого типа с развернутым ответом

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

Назовите основные компоненты HR-аналитики.

Время выполнения 15 мин.

Ожидаемый результат: Сбор данных (1), анализ данных(2), интерпретация результатов (3).

Критерии оценивания: наличие в ответе одного и более компонентов HR - аналитики.

Компетенции (индикаторы): УК-1.(УК-1.1, УК-1.2, УК-1.3), ПК-3.(ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3)

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

Объясните, как HR-аналитика может способствовать удержанию сотрудников в организации?

Время выполнения 15 мин.

Ожидаемый результат: HR-аналитика играет ключевую роль в удержании сотрудников, таких как уровень удовлетворенности (1), производительность (2) и причины увольнения (3).

Критерии оценивания: наличие в ответе одного и более видов анализа данных о сотрудниках.

Компетенции (индикаторы): УК-1 (УК-1.1, УК-1.2, УК-1.3), ПК-3 (ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3)

Экспертное заключение

Представленный фонд оценочных средств (далее – ФОС) по дисциплине «HR-аналитика» 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)