

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце: ФИО: Силин Яков Петрович
Должность: Ректор
Дата подписания: 09.06.2026 17:41:52
Уникальный программный идентификатор:
24f866be2aca16484036a8cbb3c509a9531e605f

24.11.2025 г.
протокол № 4
Зав. кафедрой Долженко С.Б.

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет»

Утверждена
Советом по учебно-методическим
вопросам и качеству образования

16 декабря 2025 г.

протокол № 4

Председатель  Карх Д.А.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование дисциплины	Технология анализа информации о персонале
Направление подготовки	38.03.03 Управление персоналом
Профиль	Управление персоналом и экономика труда
Форма обучения	очная
Год набора	2026
Разработана:	
Доцент, к.э.н.	
Лагутина Е.Е.	

Екатеринбург
2025 г.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	3
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП	3
3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ	3
4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОПОП	3
5. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН	4
6. ФОРМЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ	5
7. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	6
8. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ	9
9. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	9
10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ЛИЦЕНЗИОННОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ, ОНЛАЙН КУРСОВ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	10
11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	11

ВВЕДЕНИЕ

Рабочая программа дисциплины является частью основной профессиональной образовательной программы высшего образования - программы бакалавриата, разработанной в соответствии с ФГОС ВО

ФГОС ВО	Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 955)
---------	--

1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

формирование компетенций, направленных на овладение основными и специальными методами экономического анализа показателей по труду, затрат на персонал; методами оценки экономической и социальной эффективности управления персоналом; на овладение технологией анализа кадрового потенциала организации, анализа систем и процессов управления персоналом организации

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений.

3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Промежуточная аттестация	Часов					3.е.
	Всего за семестр	Контактная работа (по уч.зан.)			Самостоятельная работа в том числе подготовка контрольных и курсовых	
		Всего	Лекции	Лабораторные		
Семестр 4						
Экзамен	252	64	32	32	161	7

4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОПОП

В результате освоения ОПОП у выпускника должны быть сформированы компетенции, установленные в соответствии ФГОС ВО.

Шифр и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенций
организационно-управленческий	
ПК-10 Способен определять потребности организации в трудовых ресурсах на основе анализа рынка труда	ИД-1.ПК-10 Знать: Специфика профессии и отрасли, для которой осуществляется подбор кандидатов Источники информации о рынке труда Нормативные правовые акты, регулирующие деятельность по поиску и подбору персонала Основы трудового законодательства Российской Федерации Отраслевая специфика сквозных профессий Этические нормы при работе с кандидатами и работодателями Трудовое законодательство Российской Федерации Информационно-коммуникационные технологии получения информации, необходимой для подбора персонала

ПК-10 Способен определять потребности организации в трудовых ресурсах на основе анализа рынка труда	ИД-2.ПК-10 Уметь: Собирать и структурировать информацию о работодателе и профиле должности, о рынке труда Анализировать информацию о работодателе и профиле должности Проводить переговоры с работодателем о профиле должности Готовить аналитические отчеты
	ИД-3.ПК-10 Иметь практический опыт Анализ и структурирование информации о работодателе Анализ плана работодателя по найму кандидатов Определение цели анализа рынка труда в соответствии с картой поиска кандидатов Определение параметров анализа рынка труда в соответствии с картой поиска кандидатов Подготовка и корректировка профиля должности Сбор и анализ целевой информации о рынке труда в соответствии с картой поиска кандидатов Сбор и анализ информации об организациях и кандидатах на замещение рабочих мест Сбор и анализ информации об источниках поиска кандидатов Согласование с работодателем технологии, ресурсов и сроков поиска и привлечения кандидатов Подготовка для кандидата информации о работодателе и профиле должности

5. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Тема	Наименование темы	Всего часов	Контактная работа (по уч.зан.)			Самост. работа	Контроль самостоятельной работы
			Лекции	Лабораторные	Практические занятия		
			Часов				
Семестр 4		225					
Тема 1.	Сущность понятия «эффективность управления персоналом» и основные подходы к ее оценке. Источники информации для оценки эффективности процессов в сфере управления персоналом, рынка труда. Информационно-коммуникационные технологии поиска информации о персонале. (ПК-10)	34	4	4		26	
Тема 2.	Управление персоналом и основные зоны потерь эффективности (ПК-10)	43	4	4		35	
Тема 3.	Процессный подход к оценке эффективности HR-функции. (ПК-10)	40	6	6		28	
Тема 4.	Системный подход к оценке эффективности HR-функции. (ПК-10)	36	6	6		24	
Тема 5.	Методы оценки эффективности деятельности службы управления персоналом. (ПК-10)	36	6	6		24	
Тема 6.	Социальная ответственность бизнеса в системе оценки эффективности управления персоналом (ПК-10)	36	6	6		24	

6. ФОРМЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ

Раздел/Тема	Вид оценочного средства	Описание оценочного средства	Критерии оценивания
Текущий контроль (Приложение 4)			
1-6	Тест, задачи, темы для докладов и обсуждения (приложение 4)	Тест состоит из вопросов с вариантами ответов, необходимо выбрать правильный. Предлагаются конкретные задачи на закрепление материала, практическое применение полученных по дисциплине знаний. Оценивается правильность, аргументированность решения задачи, структурированность и полнота ответов. Темы для доклада и обсуждения предлагаются для подготовки самостоятельно и представления результатов на семинарских занятиях.	17 баллов
Промежуточная аттестация(Приложение 5)			
4 семестр (Эк)	экзамен	Билеты (приложение 5) 2 теоретических вопроса и практическое задание	Оценка от 1 до 100 б

ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

Показатель оценки освоения ОПОП формируется на основе объединения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающегося.

Показатель рейтинга по каждой дисциплине выражается в процентах, который показывает уровень подготовки студента.

Текущий контроль.Используется 100-балльная система оценивания. Оценка работы студента в течении семестра осуществляется преподавателем в соответствии с разработанной им системой оценки учебных достижений в процессе обучения по данной дисциплине.

В рабочих программах дисциплин и практик закреплены виды текущего контроля, планируемые результаты контрольных мероприятий и критерии оценки учебных достижений.

В течение семестра преподавателем проводится не менее 3-х контрольных мероприятий, по оценке деятельности студента. Если посещения занятий по дисциплине включены в рейтинг, то данный показатель составляет не более 20% от максимального количества баллов по дисциплине.

Промежуточная аттестация. Используется 5-балльная система оценивания. Оценка работы студента по окончанию дисциплины (части дисциплины) осуществляется преподавателем в соответствии с разработанной им системой оценки достижений студента в процессе обучения по данной дисциплине. Промежуточная аттестация также проводится по окончанию формирования компетенций.

Порядок перевода рейтинга, предусмотренных системой оценивания, по дисциплине, в пятибалльную систему.

Высокий уровень – 100% - 70% - отлично, хорошо.

Средний уровень – 69% - 50% - удовлетворительно.

Показатель оценки	По 5-балльной системе	Характеристика показателя
100% - 85%	отлично	обладают теоретическими знаниями в полном объеме, понимают, самостоятельно умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов на высоком уровне
84% - 70%	хорошо	обладают теоретическими знаниями в полном объеме, понимают, самостоятельно умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов. Могут быть допущены недочеты, исправленные студентом самостоятельно в процессе работы (ответа и т.д.)
69% - 50%	удовлетворительно	обладают общими теоретическими знаниями, умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов на среднем уровне. Допускаются ошибки, которые студент затрудняется исправить самостоятельно.
49 % и менее	неудовлетворительно	обладают не полным объемом общих теоретическими знаниями, не умеют самостоятельно применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов. Не сформированы умения и навыки для решения профессиональных задач
100% - 50%	зачтено	характеристика показателя соответствует «отлично», «хорошо», «удовлетворительно»
49 % и менее	не зачтено	характеристика показателя соответствует «неудовлетворительно»

7. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. Содержание лекций

<p>Тема 1. Сущность понятия «эффективность управления персоналом» и основные подходы к ее оценке. Источники информации для оценки эффективности процессов в сфере управления персоналом, рынка труда. Информационно-коммуникационные технологии поиска информации о персонале. (ПК-10)</p> <p>Сущность понятия «эффективность» и основные подходы к ее оценке. Понятие эффект и эффективность. Подходы к оценке эффективности. Критерии и методы оценки экономической эффективности. Инструменты определения эффективности. Эффективность управления персоналом.</p>
<p>Тема 2. Управление персоналом и основные зоны потерь эффективности (ПК-10)</p> <p>Управление персоналом и основные зоны потерь эффективности. Модели, объясняющие сущность и эффективность УП с точки зрения внутренней среды организации; модели, затрагивающие внешнюю среду функционирования организации. Зоны потерь эффективности: затраты на персонал, производственные потери, брак, ремонт и переналадка, временная нетрудоспособность, дополнительные отпуска и льготы, оплата сверхурочных работ, избыточный персонал и т.д.</p>
<p>Тема 3. Процессный подход к оценке эффективности HR-функции. (ПК-10)</p> <p>Процессный подход к оценке эффективности HR-функции. Методы оценки эффективности HR-службы: внутренние обзоры, аудит, ключевые показатели эффективности, экспертная оценка, управление по целям, HR-отдел как центр прибыли, ROI. Показатели эффективности HR-службы. Критерии эффективности системы Управления персоналом</p>
<p>Тема 4. Системный подход к оценке эффективности HR-функции. (ПК-10)</p> <p>Понятие системы, системы УП. Модель системного управления персоналом. Стадии развития организации и основные проблемы менеджмента. Система организационного поведения. Ситуативный подход. Интегрированный подход. Современные технологии подбора персонала.</p>
<p>Тема 5. Методы оценки эффективности деятельности службы управления персоналом. (ПК-10)</p> <p>Функционально-стоимостной анализ. Экспертные оценки (метод мозгового штурма, метод Делфи, метод попарных сравнений, игровые подходы, метод совещаний и т.д.) Сбалансированная система показателей. Методы оценки инвестиционных показателей. Методика комплексной оценки эффективности. SWOT-анализ. Математические методы.</p>
<p>Тема 6. Социальная ответственность бизнеса в системе оценки эффективности управления персоналом (ПК-10)</p> <p>Социальная ответственность бизнеса в системе оценки эффективности управления персоналом. Определение "социальная ответственность бизнеса", "корпоративная социальная ответственность". Основные структурные компоненты корпоративной социальной ответственности. Основные направления корпоративной социальной ответственности отечественных компаний. Показатели качественного индекса социальных инвестиций.</p>

7.2 Содержание практических занятий и лабораторных работ

<p>Тема 2. Управление персоналом и основные зоны потерь эффективности (ПК-10)</p> <p>Разбор примеров и практических заданий.</p>
--

<p>Тема 3. Процессный подход к оценке эффективности HR-функции. (ПК-10)</p> <p>Разбор примеров и практических заданий.</p>
<p>Тема 4. Системный подход к оценке эффективности HR-функции. (ПК-10)</p> <p>Разбор примеров и практических заданий.</p>
<p>Тема 5. Методы оценки эффективности деятельности службы управления персоналом. (ПК-10)</p> <p>Разбор примеров и практических заданий.</p>
<p>Тема 6. Социальная ответственность бизнеса в системе оценки эффективности управления персоналом (ПК-10)</p> <p>Разбор примеров и практических заданий.</p>

7.3. Содержание самостоятельной работы

<p>Тема 2. Управление персоналом и основные зоны потерь эффективности (ПК-10)</p> <p>Изучение учебно-методической литературы по теме.</p>
<p>Тема 3. Процессный подход к оценке эффективности HR-функции. (ПК-10)</p> <p>Изучение учебно-методической литературы по теме</p>
<p>Тема 4. Системный подход к оценке эффективности HR-функции. (ПК-10)</p> <p>Изучение учебно-методической литературы по теме.</p>
<p>Тема 5. Методы оценки эффективности деятельности службы управления персоналом. (ПК-10)</p> <p>Изучение учебно-методической литературы по теме.</p>
<p>Тема 6. Социальная ответственность бизнеса в системе оценки эффективности управления персоналом (ПК-10)</p> <p>Изучение учебно-методической литературы по теме.</p>

7.3.1. Примерные вопросы для самостоятельной подготовки к зачету/экзамену
Приложение 1

7.3.2. Практические задания по дисциплине для самостоятельной подготовки к зачету/экзамену
Приложение 2

7.3.3. Перечень курсовых работ
не предусмотрено

7.4. Электронное портфолио обучающегося
не размещаются

7.5. Методические рекомендации по выполнению контрольной работы
не предусмотрено

7.6 Методические рекомендации по выполнению курсовой работы
не предусмотрено

8. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

По заявлению студента

В целях доступности освоения программы для лиц с ограниченными возможностями здоровья при необходимости кафедра обеспечивает следующие условия:

- особый порядок освоения дисциплины, с учетом состояния их здоровья;
- электронные образовательные ресурсы по дисциплине в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья;
- изучение дисциплины по индивидуальному учебному плану (вне зависимости от формы обучения);
- электронное обучение и дистанционные образовательные технологии, которые предусматривают возможности приема-передачи информации в доступных для них формах.
- доступ (удаленный доступ), к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам, состав которых определен РПД.

9. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Сайт библиотеки УрГЭУ

<http://lib.usue.ru/>

Основная литература:

2. Кибанов А.Я., Митрофанова Е.А., Эсаулова И. А. Экономика управления персоналом [Электронный ресурс]: Учебник. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2023. - 427 – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1939107>

3. Лагутина Технология анализа информации о персонале. Курс лекций. Тема 1. Сущность понятия "эффективность управления персоналом" и основные подходы к ее оценке. Источники информации для оценки эффективности процессов в сфере управления персоналом, рынка труда. Информационно-коммуникационные технологии поиска информации о персонале [Электронный ресурс]:. - Екатеринбург: [б. и.], 2022. - 1 – Режим доступа: <http://lib.wbstatic.usue.ru/202207/37.mp4>

4. Лагутина Технология анализа информации о персонале. Курс лекций. Тема 2. Управление персоналом и основные зоны потерь эффективности [Электронный ресурс]:. - Екатеринбург: [б. и.], 2022. - 1 – Режим доступа: <http://lib.wbstatic.usue.ru/202207/38.mp4>

5. Лагутина Технология анализа информации о персонале. Курс лекций. Тема 3. Процессный подход к оценке эффективности HR-функции [Электронный ресурс]:. - Екатеринбург: [б. и.], 2022. - 1 – Режим доступа: <http://lib.wbstatic.usue.ru/202207/39.mp4>

Дополнительная литература:

2. Шадрина Г. В., Голубничий К. В. Экономический анализ [Электронный ресурс]:учебник для вузов. - Москва: Юрайт, 2025. - 463 – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/560276>

3. Панов М.М. Оценка деятельности и система управления компанией на основе КРІ [Электронный ресурс]:Практическое пособие. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2025. - 255 – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/2195877>

10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ЛИЦЕНЗИОННОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ, ОНЛАЙН КУРСОВ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Перечень лицензионного программного обеспечения:

Astra Linux Common Edition. Договор №0417-ПО/2019 от 08.05.2019, Акт №Sk000343 от 24.05.2019 и Контракт № 35-У/2018 от 13.06.2018, Акт № УТ213 от 17.12.2018. Срок действия лицензии - без ограничения срока.

МойОфис стандартный. Соглашение № СК-281 от 7 июня 2017. Дата заключения - 07.06.2017. Срок действия лицензии - без ограничения срока.

Перечень информационных справочных систем, ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

Справочно-правовая система Гарант. Договор № 58419 от 22 декабря 2015. Срок действия лицензии -без ограничения срока

Справочно-правовая система Консультант +. Договор № 143/223-У/2025 от 02.12.2025 Срок действия лицензии до 31.12.2026

11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Реализация учебной дисциплины осуществляется с использованием материально-технической базы УрГЭУ, обеспечивающей проведение всех видов учебных занятий и научно-исследовательской и самостоятельной работы обучающихся:

Специальные помещения представляют собой учебные аудитории для проведения всех видов занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду УрГЭУ.

Все помещения укомплектованы специализированной мебелью и оснащены мультимедийным оборудованием спецоборудованием (информационно-телекоммуникационным, иным компьютерным), доступом к информационно-поисковым, справочно-правовым системам, электронным библиотечным системам, базам данных действующего законодательства, иным информационным ресурсам служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Для проведения занятий лекционного типа презентации и другие учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации.

7.3.1. Примерные вопросы для самостоятельной подготовки к экзамену

1. Сущность понятия HR-аналитики. Основные направления анализа.
2. Сущность понятия «эффективность».
3. Основные подходы к оценке эффективности.
4. Основные зоны потерь эффективности. Пути предотвращения.
5. Процессный подход к оценке HR-функции.
6. Системный подход к оценке HR-функции.
7. Анализ производительности труда.
8. Анализ текучести персонала.
9. Методы HR-аналитики.
10. Возможности применения результатов HR-аналитики в принятии управленческих решений.
11. Методы оценки эффективности деятельности службы управления персоналом.
12. Задачи, направления и информационное обеспечение анализа трудовых ресурсов.
13. Структура персонала предприятия.
14. Анализ обеспеченности организации трудовыми ресурсами.
15. Анализ качественного состава рабочих.
16. Анализ движения рабочей силы.
17. Анализ использования фонда рабочего времени.
18. Анализ производительности труда.
19. Факторный анализ производительности труда.
20. Анализ трудоемкости продукции.
21. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов.
22. Анализ формирования и использования фонда заработной платы.
23. Анализ эффективности использования фонда заработной платы.
24. Анализ зарплатоемкости.
25. Современные технологии подбора персонала.

Приложение 2
к рабочей программе
«Технологии анализа информации о персонале»

Номер задания	Содержание задания	Компетенция
1	<p>1. Оценка эффективности деятельности подразделений управления персоналом - это системный процесс, направленный на</p> <p>А) соизмерение затрат и результатов, связанных с деятельностью служб управления персоналом</p> <p>Б) соотношение результатов деятельности служб управления персоналом с итогами деятельности служб управления персоналом других организаций</p> <p>В) соотношение результатов деятельности служб управления персоналом с итогами деятельности других подразделений</p> <p>Г) наблюдение результатов деятельности служб управления персоналом в динамике</p>	ПК-10
2	<p>2. К принципам анализа в hr-аналитике относятся:</p> <p>А) цельности</p> <p>Б) объективности</p> <p>В) субъективности</p> <p>С) юридической значимости</p>	ПК-10
3	<p>Одна из основных задач анализа в hr-аналитике :</p> <p>А) организация трудового процесса</p> <p>Б) составление планов показателей по труду</p> <p>В) выявление причин изменения показателей по труду</p> <p>Г) мотивация и стимулирование труда.</p>	ПК-10
4	<p>«Рoadmap» или дорожная карта — это</p> <p>А) стратегия, где перечислены цели, этапы, ответственные исполнители, контрольные даты.</p> <p>Б) стратегия, где перечислены цели, этапы, ответственные исполнители.</p> <p>В) план достижения цели</p> <p>Г) тактический план, где перечислены цели, этапы, ответственные исполнители, контрольные даты.</p>	ПК-10
5	<p>К основным задачам HR-аналитики относят:</p> <p>А) повышение эффективности организации;</p> <p>Б) построение экономических моделей принятия решений;</p> <p>В) изменение эффективности персонала;</p> <p>Г) прогнозирование деятельности организации.</p>	ПК-10
6	<p>6. Показатели экономической эффективности:</p>	ПК-10

	<p>А) выручка Б) прибыль В) производительность труда в динамике Г) себестоимость.</p>	
7	<p>Принципы оценки экономической эффективности: А) применение к расчёту экономического подхода; Б) обеспечение одновариантности технических и организационных решений; В) обеспечение сопоставимости вариантов по информации; Г) учёт факторов неопределённости и риска</p>	ПК-10
8	<p>Эффект в общем виде — это А) разность между результатами и затратами; Б) соотношение результатов и затрат; В) произведение результатов и затрат; Г) сумма результатов и затрат.</p>	ПК-10
9	<p>Инструментарий оценки экономической эффективности включает: А) Цели; Б) принципы; В) функции; Г) операции.</p>	ПК-10
10	<p>Показатели эффективности использования человеческого ресурса: А) зарплатоемкость; Б) фондоемкость; В) материалоемкость; Г) капиталоемкость.</p>	ПК-10
11	<p>Классификационными признаками затрат предприятия на персонал являются: _____ назначение.</p>	ПК-10
12	<p>Основными составляющими издержек на рабочую силу являются: _____ оплаты труда.</p>	ПК-10
13	<p>Причина появления _____ избыточной численности: _____ нормы.</p>	ПК-10
14	<p>Причина появления перерасхода фонда оплаты труда: _____ оплата _____ работ</p>	ПК-10
15	<p>Продукцию, полуфабрикаты, детали, узлы и работы, которые не соответствуют стандартам, техническим условиям, строительным нормам (правилам) и не могут быть использованы по своему прямому назначению без дополнительных затрат на их исправление называют</p>	ПК-10
16	<p>Как правильно оформить для работников период ремонта и переналадки оборудования, если невозможно выполнять свои трудовые функции:</p>	ПК-10
17	<p>Укажите медицинскую причину оформления временной нетрудоспособности: _____ обследования;</p>	ПК-10

18	Основной целью стандартизации работы является..._____эффективности за счет минимизации потерь в каждой операции;	ПК-10
19	Организационно-управленческие расходы (расходы на оплату труда управленческого персонала, затраты материальных ресурсов и амортизацию основных средств общепромышленного и общехозяйственного назначения и др.) относятся к..._____затратам;	ПК-10
20	Составные части заработной платы выплачиваются на основе:_____законодательства;	ПК-10
21	В _____заработную плату включаются:_____компенсационного характера;	ПК-10
22	изучение рабочего времени исполнителя, времени использования оборудования в течение смены (или части ее) путем изменения всех видов затрат времени, их содержания, последовательности, продолжительности – это _____рабочего времени	ПК-10
23	Дополнительные отпуска гарантированы трудовым законодательством: работникам с _____и опасными условиями труда	ПК-10
24	Резервы эффективности работы с персоналом заключаются в:корректном _____документов	ПК-10
25	Эффективность – это _____результатов и затрат	ПК-10
26	показатель, характеризующие эффективность подбора _____закрытия вакансий	ПК-10
27	Совокупность функций различных взаимодействующих отделов, представленная в виде графической схемы – это _____процесс	ПК-10
28	Оборудование, персонал, инфраструктура, среда, программное обеспечение, используемые для выполнения процесса – это _____бизнес-процесса	ПК-10
29	Должностное лицо, которое имеет в своем распоряжении ресурсы, управляет ходом бизнес-процесса и несет ответственность за результаты и эффективность бизнес-процесса – это _____бизнес-процесса	ПК-10
30	Количественные и/или качественные параметры, рассчитываемые по определенной методике и характеризующие результативность и эффективность выполнения бизнес-процесса – это _____бизнес-процесса	ПК-10
31	Метрика количества по бизнес-процессу подбор – это _____укомплектованности штата	ПК-10
32	Метрика качества по бизнес-процессу подбор – это _____текучесть персонала на _____сроке	ПК-10
33	Стоимость нематериальных активов, составляющих человеческий капитал компании, можно оценить в рамках _____подхода.	ПК-10
34	Что приводит к экономии фонда оплаты труда оплата _____нетрудоспособности	ПК-10
35	Обобщенная количественная характеристика социально-	ПК-10

	экономических явлений и процессов в их качественной определенности в условиях конкретного места и времени называется	
36	Измерить степень тесноты связи, выяснить относительную роль отдельных факторов, установить зависимость можно с помощью _____ анализа	ПК-10
37	Использование трудовых ресурсов и фонда оплаты труда признается эффективным, если индекс роста годовой выработки одного работника _____ индекс роста средней заработной платы	ПК-10
38	затраты труда на выполнение единицы определенного вида работ – это _____	ПК-10
39	Метрика стоимости по бизнес-процессу подбор – это Средние _____ на подбор одного сотрудника по категориям должностей	ПК-10
40	Метрика времени по бизнес-процессу подбор – это срок вакансии	ПК-10