

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце: МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФИО: Силин Яков Петрович
Должность: Ректор
Дата подписания: 12.05.2026 13:47:45
Уникальный программный ключ:
24f866be2aca16484036a8cb3c509a9531e605f

Одобрена
на заседании кафедры

02.12.2024 г.
протокол № 5
Зав. кафедрой Долженко С.Б.

ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет»

Утверждена

Советом по учебно-методическим
вопросам и качеству образования

18 декабря 2024 г.

протокол № 4

Председатель

Карх Д.А.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование дисциплины	HR-аналитика и предиктивный анализ
Направление подготовки	38.04.03 Управление персоналом
Профиль	Управление персоналом и данные о людях (People Data)
Форма обучения	очная
Год набора	2025
Разработана: Доцент, к.э.н. Лагутина Е.Е.	

Екатеринбург
2024 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	7
6. ФОРМЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ	7
7. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	9
8. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ	11
9. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	11
10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ЛИЦЕНЗИОННОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ, ОНЛАЙН КУРСОВ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	12
11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	13

ВВЕДЕНИЕ

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

ФГОС ВО	Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 958)
---------	---

1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Научиться анализировать большие объёмы информации для улучшения показателей и формирования прогнозов с помощью предиктивной аналитики.

Изучить и научиться применять методы HR-аналитики.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений.

3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Промежуточная аттестация	Часов					З.е.
	Всего за семестр	Контактная работа (по уч.зан.)			Самостоятельная работа в том числе подготовка контрольных и курсовых	
		Всего	Лекции	Лабораторные		
Семестр 3						
Зачет	108	20	8	12	88	3

4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОПОП

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

Профессиональные компетенции (ПК)

Шифр и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенций
информационно-аналитический	

<p>ПК-8 Разработка и актуализация методологии в области прикладных статистических исследований в отношении данных о людях</p>	<p>ИД-1.ПК-8 Знать:</p> <p>Стратегические и нормативные правовые документы предметной области исследования</p> <p>Методология расчета обобщающих статистических показателей</p> <p>Методы и алгоритмы анализа и интерпретации обобщающих статистических показателей</p> <p>Принципы и условия доступа к данным и использования данных информационных ресурсов статистической информации</p> <p>Основные подходы и инструментарий составления аналитических отчетов, презентаций, обзоров, докладов</p> <p>Методы графического представления результатов обработки данных в соответствии с целями исследования</p> <p>Виды и правила построения статистических таблиц</p> <p>Виды и способы группировок статистических данных</p> <p>Виды статистических показателей</p> <p>Виды, способы, алгоритмы и технологии сводки статистических данных</p> <p>Критерии качества статистической информации</p> <p>Методы и алгоритмы расчета сводных показателей для сгруппированных статистических данных</p> <p>Общие принципы построения статистических показателей</p> <p>Особенности источников данных и возможности их практического использования для формирования массивов статистических данных</p> <p>Особенности применения системы обобщающих статистических показателей для различных явлений и процессов</p> <p>Особенности применения статистической методологии при разработке стратегий, программ, проектов и статистических исследований</p> <p>Теория и методология статистических исследований</p> <p>Социально-экономическая статистика</p> <p>Содержание конкретных статистических информационных ресурсов, особенности их формирования и сроки актуализации</p> <p>Состав данных государственных и иных информационных ресурсов, необходимых для ведения статистических регистров</p> <p>Принципы формирования архитектуры систем показателей</p> <p>Источники информации для проведения статистического наблюдения</p>
	<p>ИД-2.ПК-8 Уметь:</p> <p>Адаптировать архитектуру систем показателей для целей и задач статистических исследований</p> <p>Анализировать и содержательно интерпретировать результаты исследования</p> <p>Разрабатывать и обосновывать систему статистических показателей для решения задач исследования</p> <p>Работать с данными из различных источников статистической информации</p> <p>Формировать отчеты по результатам анализа</p> <p>Выбирать и использовать средства визуализации для представления результатов обработки данных</p> <p>Выбирать и обосновывать методологическую основу построения моделей и прогнозов состояния и развития массовых явлений и процессов</p>

<p>ПК-8 Разработка и актуализация методологии в области прикладных статистических исследований в отношении данных о людях</p>	<p>ИД-3.ПК-8 Иметь практический опыт: Обоснование методологической основы моделирования и прогнозирования состояния и развития массовых явлений и процессов Разработка программы и плана создания информационной базы статистического исследования Подготовка аналитических отчетов, обзоров и докладов</p>
<p>ПК-9 Способен проводить статистические расчеты и анализ данных о людях</p>	<p>ИД-1.ПК-9 Знать: Инструменты интеллектуального анализа массовых явлений и процессов Цифровые технологии для решения задач формирования массивов статистических данных и их обработки Официальные и альтернативные источники информации и методы агрегирования данных Программное обеспечение обработки, объединения и контроля статистических данных Программное обеспечение, используемое для построения моделей и прогнозов в статистической практике Современный цифровой инструментарий качественного и количественного анализа данных, в том числе с применением искусственного интеллекта Цифровые технологии создания и хранения массивов первичных статистических данных</p> <p>ИД-2.ПК-9 Уметь: Проводить анализ информации с применением статистического и эконометрического инструментария Разрабатывать статистические таблицы и представлять результаты обработки данных в табличной форме Применять цифровые технологии для сводки статистических данных Формулировать цели и определять задачи исследования исходя из специфики изучаемого объекта Формировать массив данных в соответствии с целями и задачами исследования изучаемого объекта Работать с данными из различных источников статистической информации Применять методы логического и арифметического контроля данных Применять методы расчета сводных и производных статистических показателей Проводить анализ полученных результатов исследования Отбирать факторы для построения моделей Использовать современные цифровые технологии для гармонизации статистических данных из различных источников Выполнять сводку статистических данных в соответствии с целями исследования Выполнять группировку статистических данных в соответствии с целями исследования</p>

<p>ПК-9 Способен проводить статистические расчеты и анализ данных о людях</p>	<p>ИД-3.ПК-9 Иметь практический опыт: Выявление закономерностей развития массовых явлений и процессов Определение факторов и степени их влияния на состояние и динамику массовых явлений и процессов Агрегация первичных статистических данных Логический и арифметический контроль массива статистических данных Определение целей и задач исследования массовых явлений и процессов Расчет и анализ обобщающих статистических показателей, характеризующих объект исследования Расчет сводных статистических показателей на основе применения соответствующих алгоритмов</p>
<p>ПК-10 Способен подготовить и визуализировать аналитические отчеты, обзоры, доклады, рекомендации, проекты нормативных документов в управлении персоналом</p>	<p>ИД-1.ПК-10 Знать: Актуальные научные публикации по статистике, в том числе зарубежные Работать с различными источниками статистической информации, уметь соотносить и увязывать данные из различных источников Национальные и международные стандарты предметной области Правила оформления документации и информационно-презентационных материалов Цифровые технологии визуализации результатов обработки статистических данных Цифровые технологии для решения задач формирования массивов статистических данных и их обработки Цифровые технологии обработки и представления информации Возможности цифровых технологий для решения практических задач визуализации данных Инструментарий визуализации результатов обработки данных Требования к оформлению документации и правила оформления информационно-презентационных материалов Средства визуализации результатов исследования</p> <p>ИД-2.ПК-10 Уметь: Работать с научной, научно-технической и методической литературой по объектной и предметной области Применять средства визуализации результатов исследования Представлять результаты моделирования и прогнозирования в виде аналитического отчета, доклада и презентации Подготавливать статистические данные для построения моделей и прогнозов Использовать автоматизированные системы редактирования статистических данных Использовать программное обеспечение при построении моделей и прогнозов</p>

ПК-10 Способен подготовить и визуализировать аналитические отчеты, обзоры, доклады, рекомендации, проекты нормативных документов в управлении персоналом	ИД-3.ПК-10 Иметь практический опыт: Подготовка по результатам статистического анализа аналитических отчетов, презентаций, обзоров, докладов Формирование информационной базы для построения моделей массовых явлений и процессов с использованием цифровых технологий Подготовка массива данных на основе информации из различных источников для решения задач исследования Представление статистических данных с применением средств визуализации
--	--

5. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Тема	Часов						
	Наименование темы	Всего часов	Контактная работа (по уч.зан.)			Самост. работа	Контроль самостоятельной работы
			Лекции	Лабораторные	Практические занятия		
Семестр 3		108					
Тема 1.	Культура работы с информацией (ПК8,9)	20	1	2		17	
Тема 2.	Экспериментальная HR-статистика. (ПК 8,9)	22	2	2		18	
Тема 3.	Обработка и анализ данных (ПК 8,9)	22	2	3		17	
Тема 4.	Визуализация стратегических КПЭ в области HR (ПК-10)	22	1	2		19	
Тема 5.	Предиктивный анализ в системе управления персоналом (ПК 8,9)	22	2	3		17	

6. ФОРМЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ

Раздел/Тема	Вид оценочного средства	Описание оценочного средства	Критерии оценивания
Текущий контроль (Приложение 4)			
1-5	тест (Приложение 4)	вопросы с предложенными вариантами ответов	10 баллов
Промежуточная аттестация (Приложение 5)			
3 семестр (За)	билет для зачета (Приложение 5)	1 теоретический вопрос, 1 кейс	от 2 до 5 баллов

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 течение 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 окончании 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 окончании 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. Культура работы с информацией (ПК8,9) Культура работы с информацией. Введение в курс. Обоснование актуальности темы цифровизации в управлении человеческими ресурсами. Структура курса. Понятие цифровой экономики. Характеристика Индустрии 4.0. Понятие цифровой экономики. Характеристика Индустрии 4.0.</p>
<p>Тема 2. Экспериментальная HR-статистика. (ПК 8,9) HR-метрики. Общие статистические данные, показатели эффективности HR, метрики эффективности рекрутинга, обучения и оценки персонала, KPI для оценки эффективности системы управления человеческим капиталом</p>
<p>Тема 3. Обработка и анализ данных (ПК 8,9) Обработка и анализ данных. Математические, инструментальные средства для обработки, анализа и систематизации информации в области управления персоналом.</p>
<p>Тема 4. Визуализация стратегических КПЭ в области HR (ПК-10) Визуализация стратегических КПЭ в области HR. Определение стратегических KPI, методик расчета.</p>
<p>Тема 5. Предиктивный анализ в системе управления персоналом (ПК 8,9) Определение предиктивного анализа, области применения, источники информации, инструменты.</p>

7.2 Содержание практических занятий и лабораторных работ

<p>Тема 1. Культура работы с информацией (ПК8,9) Выполнение практических заданий по теме.</p>
<p>Тема 2. Экспериментальная HR-статистика. (ПК 8,9) Выполнение практических заданий по теме.</p>
<p>Тема 3. Обработка и анализ данных (ПК 8,9) Выполнение практических заданий по теме</p>
<p>Тема 4. Визуализация стратегических КПЭ в области HR (ПК-10) Выполнение практических заданий по теме.</p>
<p>Тема 5. Предиктивный анализ в системе управления персоналом (ПК 8,9) Выполнение практических заданий по теме</p>

7.3. Содержание самостоятельной работы

<p>Тема 1. Культура работы с информацией (ПК8,9) Изучение литературы по заданной теме.</p>
<p>Тема 2. Экспериментальная HR-статистика. (ПК 8,9) Изучение литературы по теме.</p>
<p>Тема 3. Обработка и анализ данных (ПК 8,9) Изучение литературы по теме.</p>

Тема 4. Визуализация стратегических КПЭ в области HR (ПК-10)
Изучение литературы по теме.

Тема 5. Предиктивный анализ в системе управления персоналом (ПК 8,9)
Изучение литературы по теме

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:

1. Хан Н., Миллнер Д. HR-аналитика: Практическое руководство по работе с персоналом на основе больших данных [Электронный ресурс]: Практическое пособие. - Москва: ООО "Альпина Паблишер", 2022. - 384 – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1904796>

2. Куприянов Ю. В. Модели и методы диагностики состояния бизнес-систем [Электронный ресурс]: учебное пособие для вузов. - Москва: Юрайт, 2023. - 128 – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/515978>

Дополнительная литература:

1. Армстронг М., Бегма Е. Л. Главный учебник HR в мире: учебник. - Москва: ЭКСМО, 2020. - 411, [1]

2. Музыченко В. В. HR в СТАРТАПе [Электронный ресурс]: Практическое пособие. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2021. - 224 с. – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1215713>

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

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

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.

Примерный перечень вопросов к зачету

1. Сущность и задачи HR-аналитики и предиктивного анализа.
2. Принципы организации аналитической работы в социально-трудовой сфере.
3. Этапы и методы анализа в HR-аналитике.
4. Общие статистические данные в системе управления персоналом.
5. Показатели эффективности HR.
6. Метрики эффективности рекрутинга.
7. Методы обучения и оценки персонала.
8. KPI для оценки эффективности системы управления человеческим капиталом.
9. Математические средства для обработки, анализа и систематизации информации в области управления персоналом.
10. Инструментальные средства для обработки, анализа и систематизации информации в области управления персоналом.
11. Стратегические KPI в области управления персоналом.
12. Методы расчета стратегических KPI в области управления персоналом.
13. Нестандартные диаграммы в Excel.
14. Продвинутая визуализация. Определение, способы.
15. Принципы визуализации.
16. Способ визуализации: графики.
17. Способ визуализации: диаграммы.
 18. Способ визуализации: блок-схема.
 19. Способ визуализации: Матрица.
 20. Способ визуализации: карта.
 21. Инфографика.
 22. Продвинутая визуализация. Инструменты.
 23. Дашборды на опросных данных. Основные подходы к составлению.
 24. Различные варианты шаблонов отчетов в системе УП.
 25. Роль HR-аналитики в управлении компанией
26. Предиктивный анализ в управлении персоналом.

Приложение 2
к рабочей программе
«HR-аналитика и предиктивный анализ»

Номер задания	Правильный ответ	Содержание задания	Компетенция
1		<p>11. Стоимость нематериальных активов, составляющих человеческий капитал компании, можно оценить в рамках подхода:</p> <p>А) прибыльный; Б) затратный; В) стоимостной; Г) интегральный.</p>	ПК-10
2		<p>2. К принципам анализа в hr-аналитике относятся:</p> <p>А) цельности Б) объективности В) субъективности С) юридической значимости</p>	ПК-10
3		<p>Одна из основных задач анализа в hr-аналитике :</p> <p>А) организация трудового процесса Б) составление планов показателей по труду В) выявление причин изменения показателей по труду 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. Б) стратегия, где перечислены цели, этапы, ответственные исполнители. В) план достижения цели 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; Б) построение экономичных моделей принятия решений; В) изменение эффективности персонала; Г) прогнозирование деятельности организации.</p>	ПК-10
6		<p>6. Показатели экономической эффективности:</p> <p>А) выручка Б) прибыль В) производительность труда в динамике Г) себестоимость.</p>	ПК-10
7		<p>Принципы оценки экономической эффективности:</p> <p>А) применение к расчёту экономического подхода;</p>	ПК-10

		Б) обеспечение одновариантности технических и организационных решений; В) обеспечение сопоставимости вариантов по информации; Г) учёт факторов неопределённости и риска	
8		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.	ПК-10
9		Инструментарий оценки экономической эффективности включает: А) Цели; Б) принципы; В) функции; Г) операции.	ПК-10
10		Показатели эффективности использования человеческого ресурса: А) зарплатоемкость; Б) фондоемкость; В) материалоемкость; Г) капиталоемкость.	ПК-10
11		Классификационными признаками затрат предприятия на персонал являются: _____ назначение.	ПК-8
12		Основными составляющими издержек на рабочую силу являются: _____ оплаты труда.	ПК-8
13		Причина появления избыточной численности: _____ нормы.	ПК-8
14		Причина появления перерасхода фонда оплаты труда: _____ оплата _____ работ	ПК-8
15		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	ПК-8
16		Как правильно оформить для работников период ремонта и переналадки оборудования, если невозможно выполнять свои трудовые функции: _____	ПК-8
17		Укажите медицинскую причину оформления временной нетрудоспособности: _____ обследования;	ПК-8
18		Основной целью стандартизации работы является... _____ эффективности за счет минимизации потерь в каждой операции;	ПК-8
19		Организационно-управленческие расходы (расходы на оплату труда управленческого персонала, затраты материальных ресурсов и амортизацию основных средств	ПК-8

		общепромышленного и общехозяйственного назначения и др.) относятся к... затратам;	
20		Составные части заработной платы выплачиваются на основе: законодательства;	ПК-9
21		В заработную плату включаются: компенсационного характера;	ПК-9
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-9
23		Дополнительные отпуска гарантированы трудовым законодательством: работникам с и опасными условиями труда	ПК-9
24		Резервы эффективности работы с персоналом заключаются в: корректном документах	ПК-9
25		Эффективность – это результатов и затрат	ПК-9
26		показатель, характеризующие эффективность подбора закрытия вакансий	ПК-9
27		Совокупность функций различных взаимодействующих отделов, представленная в виде графической схемы – это процесс	ПК-9
28		Оборудование, персонал, инфраструктура, среда, программное обеспечение, используемые для выполнения процесса – это бизнес-процесса	ПК-9
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-экономических явлений и процессов в их качественной определенности в условиях конкретного места и времени называется	ПК-10
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	ПК-10

		признается эффективным, если индекс роста годовой выработки одного работника _____ индекс роста средней заработной платы	
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