

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ (НИ ТГУ)

Институт экономики и менеджмента

УТВЕРЖДЕНО:
Директор
Е.В. Нехода

Оценочные материалы по дисциплине

People Analytics

по направлению подготовки

38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) подготовки:
Управление персоналом

Форма обучения
Очная

Квалификация
Стратегическое управление персоналом

Год приема
2025

СОГЛАСОВАНО:
Руководитель ОП
Л.Р. Тухватулина

Председатель УМК
М.В. Герман

1. Компетенции и индикаторы их достижения, проверяемые данными оценочными материалами

Целью освоения дисциплины является формирование следующих компетенций:

ОПК-3 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач

ПК-2 Способен разрабатывать и сопровождать процесс цифровизации и автоматизации управления персоналом

Результатами освоения дисциплины являются следующие индикаторы достижения компетенций:

– РООПК-3.1 Знает современные технологии и программные средства, используемые для решения профессиональных задач

– РООПК-3.2 Умеет применять современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач; оценивать технологии и программные комплексы, применяемые для решения профессиональных задач.

– РОПК-2.1 Знает технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации; основы проектирования и построения информационных систем; основные технологии и тренды, имеющие отношение к сфере управления персоналом.

– РОПК-2.2 Умеет собирать, анализировать и систематизировать необходимую информацию для автоматизации и цифровизации процессов управления персоналом; управлять этапами проектов автоматизации и цифровизации управления персоналом; организовывать и проводить обучающие и консультационные мероприятия для пользователей систем автоматизации и цифровизации процессов управления персоналом

2. Оценочные материалы текущего контроля и критерии оценивания

Элементы текущего контроля:

– контрольные вопросы на практических занятиях.

Пример контрольных вопросов на практических занятиях (РООПК-3.1; РООПК-3.2; РОПК-2.1; РОПК-2.2):

1. Понятие People Analytics (далее - PA).
2. Роль и функции PA в системе управления персоналом.
3. Сущность, цели и задачи PA в организации.
4. Объекты и субъекты PA.
5. Метрики PA
6. Существующие метрики PA.
7. Общие метрики PA.
8. Метрика PA по элементам цикла управления персоналом в организации.
9. Взаимосвязь метрик и их комплексный анализ.
10. Сбор, анализ и интерпретация метрик PA.
11. Представление результатов анализа метрик PA
12. Методы представления результатов анализа основных и специфических метрик.
13. Особенности представления по субъектам анализа.
14. Программные продукты для представления результатов анализа метрик в области управления персоналом.
15. Принципы создания HR-дашбордов.

3. Оценочные материалы итогового контроля (промежуточной аттестации) и критерии оценивания

Зачет во втором семестре проводится в письменной форме по билетам. Билет содержит 5 теоретических вопросов. Продолжительность зачета 30 минут. Ответы на теоретические вопросы должны быть конкретными.

Примерный перечень теоретических вопросов:

1. Что такое people analytics?
2. В чём значение people analytics для организации (укажите не менее 3-х аспектов)?
3. Перечислите основные задачи, которые решает аналитика персонала в организации (приведите не менее 5-и)?
4. Какие метрики необходимо проанализировать, чтобы принять решение в области развития персонала?
5. Что такое дашборд? В каком случае можно использовать данный инструмент?

Результаты зачета определяются оценками «зачтено», «не зачтено».

«Зачтено» выставляется если было получено 55% и более верных ответов. «Не зачтено» выставляется в случае, если было получено 54% и менее верных ответов.

4. Оценочные материалы для проверки остаточных знаний (сформированности компетенций)

Проверка остаточных знаний осуществляется с помощью тестовых вопросов.

Пример вопросов:

1. Что такое people analytics?

Выберите один ответ

- а) практика сбора и применения данных об организации, людях и талантах для улучшения важных бизнес-результатов
- б) практика сбора и применения количественных данных об организации и бизнес-процессов
- в) практика сбора и применения качественных данных об организации и бизнес-процессов
- г) практика создания HR-дашбордов

2. Понятия people analytics и HR-аналитика – синонимы:

Выберите один ответ

- а) верно
- б) неверно

Информация о разработчиках

Жураковская Анжелика Владимировна, генеральный директор ООО «Сибпрофлаб»