

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Андрей Драгомирович Хлутков
Должность: директор
Дата подписания: 20.05.2026 11:50:48
Уникальный программный ключ:
880f7c07c583b07b775f6604a630281b13ca9fd2

Приложение 4.1
к образовательной программе

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

К.М.01.ДЭ.01.02.06 Кадровая аналитика и прогнозирование кадровых
потребностей регионов

(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.04 Государственное и муниципальное управление
(код, наименование направления подготовки)

ЛИДЕРЫ РЕГИОНОВ. НИЖНИЙ НОВГОРОД
(наименование образовательной программы)

очная
(форма обучения)

Год набора – 2026

Нижний Новгород

Автор(ы)-составитель(и) РПД:

Зайцев Павел Анатольевич, преподаватель кафедры государственного управления и менеджмента

Заведующий кафедрой:

Авдонькина Валерия Владимировна, кандидат экономических наук, доцент, заведующий кафедрой государственного управления и менеджмента Нижегородского института управления – филиала РАНХиГС

Рабочая программа дисциплины К.М.01.ДЭ.01.02.02 Компетентностные модели и управление талантами в государственном секторе одобрена на заседании кафедры государственного управления и менеджмента факультета управления Нижегородского института управления – филиала РАНХиГС

протокол №___ от _____ 2026 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы
3. Содержание и структура дисциплины
4. Типы оценочных материалов, показатели, критерии, шкалы оценивания
5. Формы аттестации и типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся
6. Формы промежуточной аттестации по дисциплине, типы оценочных материалов, показатели, критерии, шкалы оценивания
7. Методические материалы по освоению дисциплины
8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»
9. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Дисциплина К.М.01.ДЭ.01.02.06 Кадровая аналитика и прогнозирование кадровых потребностей регионов обеспечивает формирование у обучающихся следующих универсальных компетенций:

ОТФ/ТФ/ и реквизит ы ПС	Код компетенци и	Наименов ание компетен ции	Код индикатор а достижени я компетенц ии	Наименование индикатора достижения компетенции	Образовательн ый результат
	ПК-2	Способен обеспечивать документационное и информационное сопровождение деятельности руководителя	ПК-2.3	Обеспечивает руководителя информационно-аналитическими материалами для принятия управленческих решений	Знает методы сбора и систематизации информации для подготовки аналитических материалов. Знает технологии анализа данных и подготовки справочных материалов. Умеет анализировать информацию и готовить справочно-аналитические материалы. Умеет использовать цифровые инструменты для информационного обеспечения. Владеет навыками информационно-аналитического сопровождения управленческой деятельности

ОТФ/ТФ/ и реквизи ты ПС	Код компетен ции	Наимено вание компетен ции	Код индикатор а достижени я компетен ции	Наименование индикатора достижения компетенции	Образовательный результат
	ПК-3	Способен разрабатывать и реализовывать управленческие решения	ПК-3.1	Разрабатывает управленческие решения для достижения стратегических целей развития региона	Знает теоретические основы и методологию разработки управленческих решений. Знает технологии подготовки и обоснования управленческих решений. Умеет разрабатывать управленческие решения на основе анализа информации. Умеет обосновывать управленческие решения с учетом стратегических целей
	ПК-5	Способен обеспечивать органы власти и их подведомственные организации необходимым кадрами	ПК-5.1	Проводит анализ потребности органов власти в персонале на основе кадрового планирования	Знает методы анализа и прогнозирования потребности в персонале. Знает основы кадрового планирования в органах власти. Умеет собирать и анализировать информацию о кадровых потребностях организации. Умеет применять аналитические

ОТФ/ТФ/ и реквизи ты ПС	Код компетен ции	Наимено вание компете нции	Код индикатор а достижени я компетен ции	Наименование индикатора достижения компетенции	Образовательн ый результат
					инструменты для кадрового планирования. Владеет методиками кадрового планирования и прогнозирования
	ПК-6	Способен организовывать и координировать кадровые процессы в организации	ПК-6.3	Организует обучение и профессиональное развитие персонала органов власти	Знает современные подходы к обучению и развитию персонала. Знает методы определения потребностей в обучении. Умеет определять потребности в обучении и разрабатывать программы развития. Умеет организовывать и координировать процессы обучения. Владеет методами организации корпоративного обучения и развития
	ПК-7	Способен управлять жизненным циклом проекта и осуществлять его	ПК-7.1	Собирает и анализирует информацию, необходимую для реализации проекта	Знает методы сбора и систематизации информации для подготовки проекта. Знает

ОТФ/ТФ/ и реквизи ты ПС	Код компетен ции	Наимено вание компетен ции	Код индикатор а достижени я компетен ции	Наименование индикатора достижения компетенции	Образовательн ый результат
		информац ионное сопровожд ение			инструменты анализа данных в проектной деятельности. Умеет проводить информационн о- аналитическую работу в рамках проекта. Умеет применять цифровые технологии для сбора и анализа информации. Владеет инструментами анализа и систематизации данных для проектов
	ПК-8	Способен организов ывать разработк у и реализаци ю государст венных и муниципа льных программ и проектов	ПК-8.1.	Организует разработку государственных и муниципальных программ	Знает требования к разработке государственны х и муниципальных программ. Знает структуру и содержание программных документов. Умеет организовывать процесс разработки программ. Умеет определять цели, задачи и показатели программ

2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетные единицы (1 з.е. = 36/27 часов), 72 академических часа.

По очной форме обучения: количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем составляет 40 часов, из них, лекции - 14 часов, практические занятия – 14 часа. Самостоятельная работа составляет – 40 часов.

К.М.01.ДЭ.01.02.06 Кадровая аналитика и прогнозирование кадровых потребностей регионов является дисциплиной обязательной части. В соответствии с учебным планом изучается на 4 курсе в 7 семестре соответственно (очная форма обучения), после изучения дисциплин:

- **Модели и моделирование в управлении**
- Кадровая работа в органах публичной власти
- Гражданское право
- Технологии эффективного управления
- Основы национальной безопасности
- Цифровая трансформация государственного и муниципального управления

3. Содержание и структура дисциплины

3.1. Структура дисциплины

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и (или) разделов	ВСЕ ГО	Объем дисциплины, ак.час											Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации	
			Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий								Самостоятельная работа				
			Период теоретического обучения						Период промежуточной аттестации (сессия)						
			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа		ИК	КСР	КЭ	Кат тэк	К о н т р о л ь	СРкр	СРэк		СР
			Л	ВЛ	ЛР	ПЗ									
Тема 1	Задачи и цели кадровой аналитики.	10	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	6	Опрос, Практическая работа №1
Тема 2	Современные методы кадровой аналитики.	10	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	6	Опрос, эссе, Практическая работа №2
Тема 3	Показатели и инструменты реализации кадровой аналитики.	10	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	6	Опрос, дискуссия Практическая работа №3

Тема 4	Прогнозирование кадровых потребностей регионов.	18	4	0	0	4	0	0	0	0	0	0	10	Опрос, Практическая работа №4
Тема 5	Показатели и информационные системы прогнозирования кадровых потребностей регионов.	20	4	0	0	4	0	0	0	0	0	0	12	Опрос, деловая игра
Промежуточная аттестация		4	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	экзамен
ИТОГО		72	14	0	0	14	0	0		4	0	0	40	

Используемые сокращения:

Л – лекции - занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации обучающимся педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях).

ВЛ – видео лекции.

ЛР – лабораторные работы.

ПЗ – практические занятия (за исключением лабораторных работ).

ИК – индивидуальные консультации.

КСР – контроль самостоятельной работы

КЭ – консультации перед экзаменом

Каттэк – контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий

Контроль - контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий для заочной формы обучения

СРкр – самостоятельная работа на подготовку курсовой работы/ курсового проекта.

СРэк – самостоятельная работа на подготовку к экзамену.

СР – самостоятельная работа в семестре на подготовку к учебным занятиям.

3.2. Содержание дисциплины

Тема 1. Задачи и цели кадровой аналитики. ПК-2

Понятие и цели кадровой аналитики. Оптимизация процессов. Принятие обоснованных решений. Прогнозирование и управление рисками. Повышение вовлечённости и удовлетворённости сотрудников. Оценка эффективности HR-инициатив.

Тема 2. Современные методы кадровой аналитики. ПК-3

Виды и метрики кадровой аналитики. Описательная (дескриптивная). Диагностическая. Прогнозная. Предиктивная. Предписывающая (прескриптивная). Стратегическая. Метрики подбора персонала. Метрики удержания и текучести. Метрики эффективности HR-процессов. Методы кадровой аналитики: статистический анализ, анализ трендов, сравнительный анализ, анализ причинно-следственных связей, моделирование.

Тема 3. Показатели и инструменты реализации кадровой аналитики. ПК-5

Показатели оценки эффективности работы сотрудников, процессов найма, удержания персонала. Инструменты и платформы сбора, анализа и визуализации данных в кадровой аналитике. Автоматизация сбора данных.

Тема 4. Прогнозирование кадровых потребностей регионов. ПК-6

Задачи прогнозирования. Подходы прогнозирования кадровых потребностей. Методы прогнозирования. Макроэкономическое прогнозирование. Опросы работодателей. Экономико-математическое моделирование. Метод сценариев. Социологические исследования.

Тема 5. Показатели и информационные системы прогнозирования кадровых потребностей регионов. ПК-7. ПК-8

Показатели прогнозирования кадровых потребностей регионов. Подходы к прогнозированию кадровых потребностей регионов: информационные системы для прогнозирования кадровых потребностей регионов.

4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии оценивания

4.1. Оценочные материалы по дисциплине К.М.01.ДЭ.01.02.06 Кадровая аналитика и прогнозирование кадровых потребностей регионов входят в состав оценочных материалов по образовательной программе. Совокупность оценочных материалов по всем дисциплинам (модулям) образовательной программы составляет фонд оценочных средств (далее – ФОС). ФОС используется при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с целью оценивания достижения обучающимися планируемых результатов обучения.

4.2. ФОС разработан как комплекс проверочных заданий различного типа и уровня сложности, включает критерии и шкалы оценивания, а также

«ключи» правильных ответов. ФОС формируется как отдельный документ и хранится в электронном виде, доступ к ФОС предоставлен ограниченному кругу лиц.

4.3. Для самостоятельной работы обучающихся при подготовке к текущему контролю успеваемости и промежуточной аттестации в рабочих программах дисциплин размещены типовые проверочные задания, которые можно условно разделить на задания закрытого, комбинированного и открытого типов.

Задания закрытого типа — это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных.

Задания комбинированного типа – это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных и обосновать свой выбор.

Задания открытого типа — это задания, в которых на каждый вопрос должен быть предложен развернутый обоснованный ответ.

В зависимости от типа задания рекомендованы определенная последовательность выполнения и система оценивания выполнения заданий.

4.4. Типы заданий, сценарии выполнения, критерии оценивания

ТИП ЗАДАНИЯ	ИНСТРУКЦИЯ	СЦЕНАРИИ ВЫПОЛНЕНИЯ	КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ
Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа из нескольких вариантов предложенных	Прочитайте текст, выберите правильный ответ	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные вариант-ты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 3 или В). 	Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква
Задание закрытого типа на установление соответствия	Прочитайте текст и установите соответствие	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов. 2. Внимательно прочитать оба списка: список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д. 3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов. 4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4). 	Ответ считается верным, если правильно указаны цифры или буквы
Задание закрытого типа с выбором нескольких правильных ответов из нескольких вариантов предложенных	Прочитайте текст, выберите правильные ответы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные вариант-ты ответа. 3. Выбрать несколько правильных ответов. 4. Записать только номера (или буквы) выбранного варианта ответа (например, 1 4 или А Г). 	Ответ считается верным, если правильно установлены все соответствия (позиции из одного столбца верно сопоставлены с позициями другого)

Задание закрытого типа на установление последовательности	Прочитайте текст и установите последовательность	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Построить верную последовательность из предложенных элементов. 4. Записать буквы/цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности (например, БВА или 135). 	Ответ считается верным, если правильно указана вся последовательность цифр
Задание комбинированного типа с выбором одного правильного ответа из предложенных и обоснованием выбора	Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа. 5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа (например, 4 текст обоснования). 	Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа
Задание открытого типа с развернутым ответом	Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса. 2. Продумать логику и полноту ответа. 3. Записать ответ, используя четкие компактные формулировки. 4. В случае расчетной задачи, записать решение и ответ 	<p>Ответ считается верным:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Отсутствие фактических ошибок. 2. Раскрытие объема используемых понятий (полнота ответа). 3. Обоснованность ответа (наличие аргументов). 4. Логическая последовательность излагаемого материала.

4.5. Общая шкала оценивания результатов текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с применением БРС

Итоговая балльная оценка	Традиционная система	Бинарная система	ECTS	
			Для традиционной системы	Для бинарной системы
95-100	Отлично	Зачтено	A	P/ Passed
85-94			B	P/ Passed
75-84	Хорошо		C	P/ Passed
65-74			D	P/ Passed
55-64	Удовлетворительно		E	P/ Passed
0-54	Неудовлетворительно	Не зачтено	F	F/Failed

Соотношение баллов за текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию, а также повторную промежуточную аттестацию:

Максимальная сумма баллов за текущий контроль успеваемости	Максимальная сумма баллов за промежуточную аттестацию	Максимальная итоговая балльная оценка	Максимальная сумма баллов за повторную промежуточную аттестацию
60 баллов	40 баллов	100 баллов	100 баллов

5. Формы аттестации, типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания по контрольным точкам

5.1. В ходе реализации дисциплины К.М.01.ДЭ.01.02.06 Кадровая аналитика и прогнозирование кадровых потребностей регионов используются следующие формы текущего контроля успеваемости обучающихся (в том числе, задания к контрольным точкам):

Опрос, эссе, деловая игра, практическая работа №1, №2, №3, №4.

5.2. Типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся (вне контрольных точек):

Тема 1. Задачи и цели кадровой аналитики. ПК-2

Подготовка к практическому занятию:

– внимательно прочитать материал лекций, относящихся к данному занятию, ознакомиться с учебными материалами, включая

электронные в соответствии с предложенным списком литературы в рабочей программе учебной дисциплины;

– подготовить развернутые ответы на вопросы для проведения опроса по теме практического занятия;

– понять, что осталось неясными и постараться получить на них ответ заранее;

– готовиться к практическому занятию можно как индивидуально, так и в составе малой группы.

Вопросы для опроса и обсуждения

- Понятие и цели кадровой аналитики.
- Прогнозирование и управление рисками.
- Повышение вовлечённости и удовлетворённости сотрудников.

Примерные тестовые задания:

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается один или несколько предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Выбрать один или несколько верный(ых) ответ(ов).

Записать только букву(ы) выбранного(ых) варианта(ов) ответа(ов).

1. Какие данные входят в аналитику?

- А) Экологические показатели
- Б) Условия работы
- В) Наличие кредитов у сотрудников
- Г) Прогресс сотрудников

ОТВЕТ: Б

2. Как понять, что аналитика эффективна?

А) Цифры из аналитики имеют целевые показатели и стоят в КРІ сотрудников

Б) Сочетание подсчета метрики с анализом данных

В) Принимаемые управленческие решения используют информацию из аналитики

Г) Оценивайте каждый показатель аналитики на соответствие задачам

ОТВЕТ: В

3. Цели HR-аналитика:

А) Применение техник НЛП в рекламе

Б) Узнать слабости сотрудников

В) Определение ключевых данных

Г) Предоставление ранее известной информации

ОТВЕТ: В

4. Что из перечисленного можно отнести к критериям при выборе информационной системы управления персоналом?

- А) Перспективы развития
- Б) Функциональные возможности
- В) Совокупность стоимости владения
- Г) Технические характеристики

ОТВЕТ: Б

Практическая работа №1

В качестве объекта изучения выбрать одну из сфер кадровой аналитики и прогнозирования кадровых потребностей регионов (мониторинг рынка труда, прогнозирование спроса и предложения рабочей силы, прогнозирование развития социальной и трудовой сферы) или вопрос регионального значения (планирование кадрового обеспечения потребностей региона, задачи прогнозирования кадровых потребностей региона)

По выбранному объекту изучения в практической работе отразить:

- Оптимизация процессов кадровой аналитики
- Повышение вовлечённости и удовлетворённости персонала
- Оценка эффективности HR-инициатив

Тема 2. Современные методы кадровой аналитики. ПК-3

Подготовка к практическому занятию:

- внимательно прочитать материал лекций, относящихся к данному занятию, ознакомиться с учебными материалами, включая электронные в соответствии с предложенным списком литературы в рабочей программе учебной дисциплины;
- подготовить развернутые ответы на вопросы для проведения опроса по теме практического занятия;
- понять, что осталось неясными и постараться получить на них ответ заранее;
- готовиться к практическому занятию можно как индивидуально, так и в составе малой группы.

Вопросы для опроса и обсуждения

- Виды и метрики кадровой аналитики.
- Методы кадровой аналитики

Примерные тестовые задания:

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается один или несколько предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Выбрать один или несколько верный(ых) ответ(ов).

Записать только букву(ы) выбранного(ых) варианта(ов) ответа(ов).

1. Какие функции аналитики подбора?

- А) Привлекать к участию специалистов мирового уровня
- Б) Использование деловых игр
- В) Определение эффективности процесса найма
- Г) Создавать яркие эмоции

ОТВЕТ: В

2. С какого этапа работы начинается HR аналитика?

- А) Правильно сформулировать вопрос
- Б) Создать отчет для принятия решений
- В) Определить слабые стороны используя SWOT-анализ
- Г) Определить возможности для улучшений

ОТВЕТ: А

3. Что из перечисленного относится к задачам HR-аналитика?

- А) Создание новых форм отчетности
- Б) Подготовка данных по HR-статистике
- В) Бюджетирование расходов на персонал
- Г) Проведение экспертиз расходов

ОТВЕТ: Б

Темы эссе

1. Методы сбора и обработки данных
2. Прогнозирование и планирование
3. Оценка эффективности HR-процессов
4. Управление талантами и развитием. Анализ «скрытого потенциала» сотрудников: методы и инструменты.
5. Этические и правовые аспекты кадровой аналитики
6. Конфиденциальность данных в кадровой аналитике: правовые вызовы и решения.
7. Баланс между мониторингом сотрудников и защитой персональных данных.
8. Прозрачность кадровой аналитики: как объяснить решения на основе данных сотрудникам.
9. Ошибки при внедрении аналитических HR-решений.

Практическая работа №2

В качестве объекта изучения выбрать одну из сфер кадровой аналитики и прогнозирования кадровых потребностей регионов (мониторинг рынка труда, прогнозирование спроса и предложения рабочей силы, прогнозирование развития социальной и трудовой сферы) или вопрос регионального значения (планирование кадрового обеспечения потребностей региона, задачи прогнозирования кадровых потребностей региона)

По выбранному объекту изучения в практической работе отразить:

- методы кадровой аналитики: статистический анализ, анализ трендов, сравнительный анализ, анализ причинно-следственных связей, моделирование.

Тема 3. Показатели и инструменты реализации кадровой аналитики. ПК-5

Подготовка к практическому занятию:

- внимательно прочитать материал лекций, относящихся к данному занятию, ознакомиться с учебными материалами, включая электронные в соответствии с предложенным списком литературы в рабочей программе учебной дисциплины;
- подготовить развернутые ответы на вопросы для проведения опроса по теме практического занятия;
- понять, что осталось неясными и постараться получить на них ответ заранее;
- готовиться к практическому занятию можно как индивидуально, так и в составе малой группы.

Вопросы для опроса и обсуждения

- Показатели оценки эффективности работы сотрудников, процессов найма, удержания персонала.
- Инструменты и платформы сбора, анализа и визуализации данных в кадровой аналитике.

Примерные тестовые задания:

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается один или несколько предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Выбрать один или несколько верный(ых) ответ(ов).

Записать только букву(ы) выбранного(ых) варианта(ов) ответа(ов).

1. Что такое HRMS?

- А) Управление человеческим капиталом
- Б) Беспроводное управление персоналом
- В) Система управления трудовыми ресурсами
- Г) Информационная система для управления персоналом

ОТВЕТ: Г

2. Укажите примеры автоматизируемых HR функций?

- А) Закредитованность персонала
- Б) Поддержание текучки кадров
- В) Обучение
- Г) Доступ к личным данным родственников сотрудника

ОТВЕТ: В

3. Для каких целей используют информационно-справочные системы?

- А) Для принятия решений
- Б) Узнать стороннее мнение
- В) Для автоматизации отдельных задач
- Г) В работе кадрового работника

ОТВЕТ: В

4. Какие виды информационных систем управления персоналом существуют?

- А) Информационно-справочные
- Б) Аффективные и новостные источник
- В) Программы автоматизации
- Г) Специализированные комплексные программы

ОТВЕТ: А, В, Г

5. Какие функции выполняет HRMS?

- А) Принятие решений
- Б) Автоматическая рассылка увольнений
- В) Является частью Blockchain
- Г) Обучение

ОТВЕТ: А

6. Какие функции информационных систем в HR?

- А) Решение задач по оптимизации
- Б) Обработка данных
- В) Хранение информации
- Г) Сбор данных

ОТВЕТ: Б, Г

Подготовка к дискуссии:

- прочитать соответствующую литературу, статьи, исследования и новости, чтобы получить полное представление о теме;
- изучить существующие точки зрения на проблему;
- четко сформулировать тему – это позволит сохранить фокус на протяжении всей дискуссии; рекомендуется заранее уточнять термины и убедиться, что все участники понимают их одинаково;
- провести исследование – это поможет понять, какие аргументы могут поддерживать каждую сторону, и во что может «вылиться» обсуждение;
- определить свою точку зрения и четко её сформулировать так, чтобы не возникало двусмысленных толкований;

- собрать факты, статистические данные и прочие доказательства – всё, что может подкрепить и прояснить позицию; при необходимости можно обратиться к цитатам из классики или к личному опыту;
- построить логическую структуру – определить основные пункты, которые нужно представить, распределить аргументы по этим пунктам, подготовить краткое резюме по позиции;
- использовать логические приёмы – например, опираться на причинно-следственные связи, использовать аналогии;
- продумать контраргументы – заранее подготовить ответы на возможные возражения.

Темы для дискуссии

1. Текучесть кадров. Рассчёт процента сотрудников, покинувших компанию за определённый период. Причины увольнений, проблематика адаптации новичков
2. Вовлечённость сотрудников. Измерение уровня удовлетворённости сотрудников, факторы, влияющие на мотивацию персонала.
3. Метрики подбора персонала. Время закрытия вакансии (Time to Hire). Качество найма (Quality of Hire).
4. Метрики эффективности персонала. Оценка качества выполнения работы персоналом.
5. Метрики преемственности. Процент заполнения позиций преемниками и скорость их адаптации.

Практическая работа №3

В качестве объекта изучения выбрать одну из сфер кадровой аналитики и прогнозирования кадровых потребностей регионов (мониторинг рынка труда, прогнозирование спроса и предложения рабочей силы, прогнозирование развития социальной и трудовой сферы) или вопрос регионального значения (планирование кадрового обеспечения потребностей региона, задачи прогнозирования кадровых потребностей региона)

По выбранному объекту изучения в практической работе отразить:

- автоматизация сбора данных.

Тема 4. Прогнозирование кадровых потребностей регионов. ПК-6

Подготовка к практическому занятию:

- внимательно прочитать материал лекций, относящихся к данному занятию, ознакомиться с учебными материалами, включая электронные в соответствии с предложенным списком литературы в рабочей программе учебной дисциплины;
- подготовить развернутые ответы на вопросы для проведения опроса по теме практического занятия;
- понять, что осталось неясными и постараться получить на них ответ заранее;

– готовиться к практическому занятию можно как индивидуально, так и в составе малой группы.

Вопросы для опроса и обсуждения

- Задачи и подходы прогнозирования кадровых потребностей.
- Методы прогнозирования кадровых потребностей.

Примерные тестовые задания:

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается один или несколько предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Выбрать один или несколько верный(ых) ответ(ов).

Записать только букву(ы) выбранного(ых) варианта(ов) ответа(ов).

1. Какое управленческое действие не относится к функциям менеджмента персонала?

- А) Планирование;
- Б) Прогнозирование;
- В) Мотивация;
- Г) Составление отчетов;
- Д) Организация.

ОТВЕТ: Г

2. Какой тип программ позволяет прогнозировать потребность в персонале и учитывать реальный период работы?

- А) HRM-модули (human resource management)
- Б) Механические
- В) WFM (workforce management)
- Г) HCM (human capital management)

ОТВЕТ: В

3. Какие вопросы может решать аналитика в HR-службе?

- А) Связанные с отделом маркетинга
- Б) Предоставлять реальную статистику и аналитику по персоналу для принятия решений

В) Узнать уровень корпоративного потребления

Г) Очень разные

ОТВЕТ: Б

4. Для каких целей применяется HR-аналитика?

- А) Для повышения капитализации предприятия
- Б) Разработка маркетинговых исследований
- В) Планирование бюджета
- Г) Разработка KPI

ОТВЕТ: Г

Подготовка к дискуссии:

- прочитать соответствующую литературу, статьи, исследования и новости, чтобы получить полное представление о теме;
- изучить существующие точки зрения на проблему;
- четко сформулировать тему – это позволит сохранить фокус на протяжении всей дискуссии; рекомендуется заранее уточнять термины и убедиться, что все участники понимают их одинаково;
- провести исследование – это поможет понять, какие аргументы могут поддерживать каждую сторону, и во что может «вылиться» обсуждение;
- определить свою точку зрения и четко её сформулировать так, чтобы не возникало двусмысленных толкований;
- собрать факты, статистические данные и прочие доказательства – всё, что может подкрепить и прояснить позицию; при необходимости можно обратиться к цитатам из классики или к личному опыту;
- построить логическую структуру – определить основные пункты, которые нужно представить, распределить аргументы по этим пунктам, подготовить краткое резюме по позиции;
- использовать логические приёмы – например, опираться на причинно-следственные связи, использовать аналогии;
- продумать контраргументы – заранее подготовить ответы на возможные возражения.

Вопросы для дискуссии

Методы прогнозирования кадровых потребностей региона:

1. Учёт макроэкономических показателей - общая оценка потребности региона в профессиональных кадрах на основе прогноза динамики валового регионального продукта и наличия крупных инвестиционных проектов.
2. Использование опросов работодателей - прогноз по определённым отраслям и отдельным предприятиям на основе потребности предприятий в специалистах с той или иной профессиональной подготовкой.
3. Распределение потребности по уровням образования, профессиям и группам специальностей - на основе иерархической модели, отражающей структуру профессиональной подготовки кадров.

Практическая работа №4

В качестве объекта изучения выбрать одну из сфер кадровой аналитики и прогнозирования кадровых потребностей регионов (мониторинг рынка труда, прогнозирование спроса и предложения рабочей силы, прогнозирование развития социальной и трудовой сферы) или вопрос

регионального значения (планирование кадрового обеспечения потребностей региона, задачи прогнозирования кадровых потребностей региона)

По выбранному объекту изучения в практической работе отразить:

- социологические исследования как метод прогнозирования кадровых потребностей

Тема 5. Показатели и информационные системы прогнозирования кадровых потребностей регионов. ПК-7. ПК-8

Подготовка к практическому занятию:

– внимательно прочитать материал лекций, относящихся к данному занятию, ознакомиться с учебными материалами, включая электронные в соответствии с предложенным списком литературы в рабочей программе учебной дисциплины;

– подготовить развернутые ответы на вопросы для проведения опроса по теме практического занятия;

– понять, что осталось неясными и постараться получить на них ответ заранее;

– готовиться к практическому занятию можно как индивидуально, так и в составе малой группы.

Вопросы для опроса и обсуждения

- Показатели прогнозирования кадровых потребностей регионов

- Подходы к прогнозированию кадровых потребностей регионов

Примерные тестовые задания:

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается один или несколько предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Выбрать один или несколько верный(ых) ответ(ов).

Записать только букву(ы) выбранного(ых) варианта(ов) ответа(ов).

1. Специализированные комплексные программы предназначены для

А) Аналитики

Б) Принятия решений

В) Для получения справки по действующим законам

Г) В работе кадрового работника

ОТВЕТ: Б

2. Что входит в критерий выбора системы управления "минимализация рисков"?

А) Скорость обработки информации

Б) Система защиты от потери и утечки информации

В) Соответствие бизнес-функциям

Г) Сумма прямых и косвенных затрат

ОТВЕТ: Б

3. Зачем автоматизировать подбор персонала?

- А) Чтобы сохранить репутацию
- Б) Хранение большого количества данных
- В) Получение государственных контрактов
- Г) Экономия времени

ОТВЕТ: Г

4. В какие компании необходим массовый подбор?

- А) С большими амбициями
- Б) Логистические
- В) Технологические стартапы
- Г) Строительные компании

ОТВЕТ: Б

5. В чем преимущества автоматизации HR?

- А) Прибыль заряжается положительной энергетикой
- Б) Оптимизация работы отделов, решающих кадровые задачи
- В) Низкую стоимость рабочей силы
- Г) Возможности аналитики

ОТВЕТ: Б

Деловая игра

В ходе деловой игры участники:

- используют различные подходы прогнозирования кадровых потребностей регионов: экономико-математические методы, социологические исследования
- используют нормативные документы и информационные системы для прогнозирования кадровых потребностей регионов.

5.3. Один или несколько тематических блоков дисциплины завершаются контрольной точкой (далее – КТ). Текущий контроль успеваемости по дисциплине предусматривает не менее 2 (двух) и не более 10 (десяти) КТ в течение периода освоения дисциплины.

Максимальное количество баллов за любой тип работ в рамках КТ составляет 100 (сто) баллов.

Распределение весовых коэффициентов по КТ в рамках текущего контроля успеваемости по дисциплине и формулы расчета:

Наименование контрольной точки	Максимальное количество баллов за работу в рамках КТ, которое может набрать студент	Коэффициент веса контрольной точки	Результат контрольной точки, участвующий в формировании итоговой балльной оценки по дисциплине (отражается в журнале)
--------------------------------	---	------------------------------------	---

			БРС в СДО)
Семестр 7			
КТ 1	100	0,2	20
КТ 2	100	0,2	20
КТ 3	100	0,2	20
Итого:	x	0,6	60

Формула расчета результата контрольной точки:
 Результат контрольной точки = Количество баллов за работу в рамках КТ X
 Коэффициент веса контрольной точки.

5.4. Формы текущего контроля успеваемости обучающихся в рамках КТ и типовые оценочные материалы:

КТ-1

Темы 1

Практическая работа №1

Задание:

В качестве объекта изучения выбрать одну из сфер кадровой аналитики и прогнозирования кадровых потребностей регионов (мониторинг рынка труда, прогнозирование спроса и предложения рабочей силы, прогнозирование развития социальной и трудовой сферы) или вопрос регионального значения (планирование кадрового обеспечения потребностей региона, задачи прогнозирования кадровых потребностей региона)

По выбранному объекту изучения в практической работе отразить:

- Оптимизация процессов кадровой аналитики
- Повышение вовлечённости и удовлетворённости персонала
- Оценка эффективности HR-инициатив

Методические рекомендации по подготовке практического задания

Практическое задание носит исследовательский характер и позволяет расширять познавательные интересы, приучает критически мыслить. В процессе работы с источниками информации студенты систематизируют полученные сведения, делают выводы и обобщения. Подготовка практического задания требует от обучающегося большой самостоятельности и серьезной интеллектуальной работы. Необходимо детально ознакомиться с лекциями по теме, обратить внимание на актуальность дополнительных источников информации, четко и в полном объеме излагать требуемую информацию. Объем работы должен составлять 2-3 страницы. Обязательно привести список источников информации.

Критерии оценивания контрольных заданий:

Диапазон баллов	Описание критерия
85-100	Обучающимся задание выполнено без ошибок и в полном

	объеме.
65-84	Обучающимся в целом задание выполнено, имеются отдельные неточности или недостаточно полные ответы, не содержащие ошибок.
55-64	Обучающимся допущены отдельные ошибки при выполнении задания
0-54	У обучающегося отсутствуют ответы на большинство вопросов задачи, задание не выполнено или выполнено не верно.

КТ-2

Темы 2

Практическая работа №2

Задание:

В качестве объекта изучения выбрать одну из сфер кадровой аналитики и прогнозирования кадровых потребностей регионов (мониторинг рынка труда, прогнозирование спроса и предложения рабочей силы, прогнозирование развития социальной и трудовой сферы) или вопрос регионального значения (планирование кадрового обеспечения потребностей региона, задачи прогнозирования кадровых потребностей региона)

По выбранному объекту изучения в практической работе отразить:

- методы кадровой аналитики: статистический анализ, анализ трендов, сравнительный анализ, анализ причинно-следственных связей, моделирование.

Методические рекомендации по подготовке практического задания

Практическое задание носит исследовательский характер и позволяет расширять познавательные интересы, приучает критически мыслить. В процессе работы с источниками информации студенты систематизируют полученные сведения, делают выводы и обобщения. Подготовка практического задания требует от обучающегося большой самостоятельности и серьезной интеллектуальной работы. Необходимо детально ознакомиться с лекциями по теме, обратить внимание на актуальность дополнительных источников информации, четко и в полном объеме излагать требуемую информацию. Объем работы должен составлять 2-3 страницы. Обязательно привести список источников информации.

Критерии оценивания контрольных заданий:

Диапазон баллов	Описание критерия
85-100	Обучающимся задание выполнено без ошибок и в полном объеме.
65-84	Обучающимся в целом задание выполнено, имеются отдельные неточности или недостаточно полные ответы, не

	содержащие ошибок.
55-64	Обучающимся допущены отдельные ошибки при выполнении задания
0-54	У обучающегося отсутствуют ответы на большинство вопросов задачи, задание не выполнено или выполнено не верно.

КТ-3

Темы 3

Практическая работа №3

Задание:

В качестве объекта изучения выбрать одну из сфер кадровой аналитики и прогнозирования кадровых потребностей регионов (мониторинг рынка труда, прогнозирование спроса и предложения рабочей силы, прогнозирование развития социальной и трудовой сферы) или вопрос регионального значения (планирование кадрового обеспечения потребностей региона, задачи прогнозирования кадровых потребностей региона)

По выбранному объекту изучения в практической работе отразить:

- автоматизация сбора данных.

Методические рекомендации по подготовке практического задания

Практическое задание носит исследовательский характер и позволяет расширять познавательные интересы, приучает критически мыслить. В процессе работы с источниками информации студенты систематизируют полученные сведения, делают выводы и обобщения. Подготовка практического задания требует от обучающегося большой самостоятельности и серьезной интеллектуальной работы. Необходимо детально ознакомиться с лекциями по теме, обратить внимание на актуальность дополнительных источников информации, четко и в полном объеме излагать требуемую информацию. Объем работы должен составлять 2-3 страницы. Обязательно привести список источников информации.

Критерии оценивания контрольных заданий:

Диапазон баллов	Описание критерия
85-100	Обучающимся задание выполнено без ошибок и в полном объеме.
65-84	Обучающимся в целом задание выполнено, имеются отдельные неточности или недостаточно полные ответы, не содержащие ошибок.
55-64	Обучающимся допущены отдельные ошибки при выполнении задания
0-54	У обучающегося отсутствуют ответы на большинство вопросов задачи, задание не выполнено или выполнено не

верно.

КТ-4

Темы 4

Практическая работа №4

Задание:

В качестве объекта изучения выбрать одну из сфер кадровой аналитики и прогнозирования кадровых потребностей регионов (мониторинг рынка труда, прогнозирование спроса и предложения рабочей силы, прогнозирование развития социальной и трудовой сферы) или вопрос регионального значения (планирование кадрового обеспечения потребностей региона, задачи прогнозирования кадровых потребностей региона)

По выбранному объекту изучения в практической работе отразить:

- социологические исследования как метод прогнозирования кадровых потребностей

Методические рекомендации по подготовке практического задания

Практическое задание носит исследовательский характер и позволяет расширять познавательные интересы, приучает критически мыслить. В процессе работы с источниками информации студенты систематизируют полученные сведения, делают выводы и обобщения. Подготовка практического задания требует от обучающегося большой самостоятельности и серьезной интеллектуальной работы. Необходимо детально ознакомиться с лекциями по теме, обратить внимание на актуальность дополнительных источников информации, четко и в полном объеме излагать требуемую информацию. Объем работы должен составлять 2-3 страницы. Обязательно привести список источников информации.

Критерии оценивания контрольных заданий:

Диапазон баллов	Описание критерия
85-100	Обучающимся задание выполнено без ошибок и в полном объеме.
65-84	Обучающимся в целом задание выполнено, имеются отдельные неточности или недостаточно полные ответы, не содержащие ошибок.
55-64	Обучающимся допущены отдельные ошибки при выполнении задания
0-54	У обучающегося отсутствуют ответы на большинство вопросов задачи, задание не выполнено или выполнено не верно.

5.5. Описание дополнительных материалов и оборудования, необходимых для выполнения проверочных заданий (*при необходимости*).

Нет.

6. Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине

6.1. Промежуточная аттестация проводится
7 семестр - в форме экзамена.

6.2. Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации.

Типовые проверочные задания для самоподготовки обучающегося к промежуточной аттестации:

Тема 1. Задачи и цели кадровой аналитики. ПК-2

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа.

№ п.п.	Вопрос
1	Понятие и цели кадровой аналитики
2	Прогнозирование и управление рисками
3	Повышение вовлечённости и удовлетворённости сотрудников

2. Задания комбинированного типа:

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

№ п.п.	Содержание задания	Правильный ответ	Аргументы, обосновывающие выбор ответа
1.	Как понять, что аналитика эффективна? Варианты ответов: А) Цифры из аналитики имеют целевые показатели и стоят в КРІ сотрудников Б) Сочетание подсчета метрики с анализом данных В) Принимаемые управленческие решения используют информацию из аналитики	В	Чтобы понять, что аналитика эффективна, нужно убедиться, что принимаемые управленческие решения используют информацию из аналитики.

	Г) Оценивайте каждый показатель аналитики на соответствие задачам		
2.	<p>Что из перечисленного можно отнести к критериям при выборе информационной системы управления персоналом</p> <p>Варианты ответов:</p> <p>А) Перспективы развития</p> <p>Б) Функциональные возможности</p> <p>В) Совокупность стоимости владения</p> <p>Г) Технические характеристики</p>	Б	Информационные системы управления персоналом — это набор программного обеспечения и технологий, которые позволяют автоматизировать и совершенствовать бизнес-процессы в таких областях, как управление кадрами, расчёт и выплата зарплаты, табельный учёт и документооборот

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

Какие данные входят в аналитику?

- А) Экологические показатели
- Б) Условия работы
- В) Наличие кредитов у сотрудников
- Г) Прогресс сотрудников

Цели HR-аналитика:

- А) Применение техник НЛП в рекламе
- Б) Узнать слабости сотрудников
- В) Определение ключевых данных
- Г) Предоставление ранее известной информации

Что из перечисленного относится к задачам HR-аналитика:

- А) Создание новых форм отчетности
- Б) Подготовка данных по HR-статистике
- В) Бюджетирование расходов на персонал
- Г) Проведение экспертиз расходов

С какого этапа работы начинается HR аналитика:

- А) Правильно сформулировать вопрос
- Б) Создать отчет для принятия решений
- В) Определить слабые стороны используя SWOT-анализ

Г) Определить возможности для улучшений

Что из перечисленного относится к основам статистики и работы с метриками:

- А) Бизнес-метрика
- Б) Бизнес-Тургенев
- В) Бизнес-аналитика
- Г) Бизнес-вордстат

Тема 2. Современные методы кадровой аналитики. ПК-3

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа.

№ п.п.	Вопрос
1	Виды и метрики кадровой аналитики
2	Методы кадровой аналитики

2. Задания комбинированного типа:

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

№ п.п.	Содержание задания	Правильный ответ	Аргументы, обосновывающие выбор ответа
1.	С какого этапа работы начинается HR-аналитика: Варианты ответов: А) Правильно сформулировать вопрос Б) Создать отчет для принятия решений В) Определить слабые стороны используя SWOT-анализ Г) Определить возможности для улучшений	А	Первый этап работы HR-аналитики — определение целей, а именно — формулировка вопросов или проблем, которые нужно решить с помощью аналитики
2.	Является ли диагностика методом кадровой аналитики Варианты ответов: А) Является	А	Диагностика кадровой ситуации — это вид аналитической деятельности, который изучает проблемные поля кадровых процессов. Она осуществляется с

	Б) Не является		помощью конкретных аналитических методов и инструментов
--	----------------	--	---

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

Какие функции аналитики подбора?

- А) Привлекать к участию специалистов мирового уровня
- Б) Использование деловых игр
- В) Определение эффективности процесса найма
- Г) Создавать яркие эмоции

Что из перечисленного относится к задачам HR-аналитика?

- А) Создание новых форм отчетности
- Б) Подготовка данных по HR-статистике
- В) Бюджетирование расходов на персонал
- Г) Проведение экспертиз расходов

Цели HR-аналитика:

- А) Применение техник НЛП в рекламе
- Б) Узнать слабости сотрудников
- В) Определение ключевых данных
- Г) Предоставление ранее известной информации

Какой наблюдается эффект от внедрения системы оценки HR-службы:

- А) Эффект покрывает расходы от ее реализации
- Б) Наблюдается аффект
- В) Обычно приносит убытки
- С) Наблюдается регресс рабочей силы и текучка

Какие наблюдаются преимущества автоматизации HR:

- А) Экономия бюджета на управление персоналом
- Б) Получение статуса ИТ-компании
- В) Ускорение процессов
- Г) Доступ к базе знаниям участников списка Forbes

Тема 3. Показатели и инструменты реализации кадровой аналитики. ПК-5

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа.

№ п.п.	Вопрос
1	Показатели оценки эффективности работы сотрудников, процессов

	найма, удержания персонала
2	Инструменты и платформы сбора, анализа и визуализации данных в кадровой аналитике

2. Задания комбинированного типа:

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

№ п.п.	Содержание задания	Правильный ответ	Аргументы, обосновывающие выбор ответа
1.	<p>Какие виды информационных систем управления персоналом существуют</p> <p>Варианты ответов: А) Информационно-справочные Б) Аффективные и новостные источник В) Программы автоматизации Г) Специализированные комплексные программы</p>	А, В, Г	Существует широкий спектр систем и инструментов, предназначенных для оптимизации различных HR-процессов, зачастую многие из них сочетают функционал друг друга.
2.	<p>Для каких целей используют информационно-справочные системы</p> <p>Варианты ответов: А) Для принятия решений Б) Узнать стороннее мнение В) Для автоматизации отдельных задач Г) В работе кадрового работника</p>	В	Информационно-справочные (информационно-поисковые) системы предназначены для поиска и выдачи информации в удобном виде, при этом в них нет сложных алгоритмов обработки данных

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

Что такое HRMS?

- А) Управление человеческим капиталом
- Б) Беспроводное управление персоналом

- В) Система управления трудовыми ресурсами
- Г) Информационная система для управления персоналом

Укажите примеры автоматизируемых HR функций?

- А) Закредитованность персонала
- Б) Поддержание текучки кадров
- В) Обучение
- Г) Доступ к личным данным родственников сотрудника

Какие функции выполняет HRMS?

- А) Принятие решений
- Б) Автоматическая рассылка увольнений
- В) Является частью Blockchain
- Г) Обучение

Какие функции информационных систем в HR?

- А) Решение задач по оптимизации
- Б) Обработка данных
- В) Хранение информации
- Г) Сбор данных

Тема 4. Прогнозирование кадровых потребностей регионов. ПК-6

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа.

№ п.п.	Вопрос
1	Задачи и подходы прогнозирования кадровых потребностей.
2	Методы прогнозирования кадровых потребностей

2. Задания комбинированного типа:

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

№ п.п.	Содержание задания	Правильный ответ	Аргументы, обосновывающие выбор ответа
1.	Какие вопросы может решать аналитика в HR-службе Варианты ответов: А) Связанные с отделом маркетинга Б) Предоставлять реальную статистику и	Б	HR-аналитика помогает повышать эффективность процессов управления персоналом и принимать решения на основе данных, а не интуиции

	аналитику по персоналу для принятия решений В) Узнать уровень корпоративного потребления Г) Очень разные		
2.	Для каких целей применяется HR-аналитика Варианты ответов: А) Для повышения капитализации предприятия Б) Разработка маркетинговых исследований В) Планирование бюджета Г) Разработка KPI	Г	HR-аналитика помогает разрабатывать ключевые показатели эффективности (KPI) сотрудников, чтобы оценить их работу, найти сильные и слабые стороны и определить, что влияет на успех или неудачи

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

Какое управленческое действие не относится к функциям менеджмента персонала:

- А) Планирование;
- Б) Прогнозирование;
- В) Мотивация;
- Г) Составление отчетов;
- Д) Организация.

Какой тип программ позволяет прогнозировать потребность в персонале и учитывать реальный период работы:

- А) HRM-модули (human resource management)
- Б) Механические
- В) WFM (workforce management)
- Г) HCM (human capital management)

Какая самая высокая степень автоматизации HR:

- А) Зрелая автоматизация
- Б) Частичная автоматизация
- В) HR на бумаге
- Г) Интеллектуальный HR

Что из перечисленного относится к целям и задачам HRM-систем:

- А) Делать данные из маленьких в большие
- Б) Сбор антропологической статистики
- В) Управление расходами
- Г) Сбор антропоморфных данных

Какие функции аналитики подбора:

- А) Привлекать к участию специалистов мирового уровня
- Б) Использование деловых игр
- В) Определение эффективности процесса найма
- Г) Создавать яркие эмоции

Как получить высокий отклик по опросам:

- А) Анонимность
- Б) Использовать мотивацию
- В) Краткость
- Г) Учитывать время на прохождение

Тема 5. Показатели и информационные системы прогнозирования кадровых потребностей регионов. ПК-7. ПК-8

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа.

№ п.п.	Вопрос
1	Показатели прогнозирования кадровых потребностей регионов
2	Подходы к прогнозированию кадровых потребностей регионов

2. Задания комбинированного типа:

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

№ п.п.	Содержание задания	Правильный ответ	Аргументы, обосновывающие выбор ответа
1.	Является ли агент-ориентированное моделирование методом прогнозирования кадровых потребностей регионов: Варианты ответов: А) Является Б) Не является	А	Агент-ориентированное моделирование — метод прогнозирования кадровых потребностей регионов, который позволяет анализировать взаимосвязь между предложением и спросом на рынке труда с учётом различных статусов и потребностей работников

			и предприятий.
2.	<p>В чем преимущества автоматизации HR</p> <p>Варианты ответов:</p> <p>А) Прибыль заряжается положительной энергетикой</p> <p>Б) Оптимизация работы отделов, решающих кадровые задачи</p> <p>В) Низкую стоимость рабочей силы</p> <p>Г) Возможности аналитики</p>	Б	<p>Одно из преимуществ автоматизации HR — оптимизация работы отделов, решающих кадровые задачи компании.</p>

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

Специализированные комплексные программы предназначены для:

- А) Аналитики
- Б) Принятия решений
- В) Для получения справки по действующим законам
- Г) В работе кадрового работника

Что входит в критерий выбора системы управления «минимализация рисков»:

- А) Скорость обработки информации
- Б) Система защиты от потери и утечки информации
- В) Соответствие бизнес-функциям
- Г) Сумма прямых и косвенных затрат

Зачем автоматизировать подбор персонала:

- А) Чтобы сохранить репутацию
- Б) Хранение большого количества данных
- В) Получение государственных контрактов
- Г) Экономия времени

В какие компании необходим массовый подбор:

- А) С большими амбициями
- Б) Логистические
- В) Технологические стартапы
- Г) Строительные компании

6.3. Критерии и шкала оценивания на основе БРС.

КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ	РЕЗУЛЬТАТ В БАЛЛАХ
<i>Дан полный, в логической последовательности развернутый ответ на поставленные вопросы, где он продемонстрировал знания предмета в полном объеме учебной программы, достаточно глубоко осмысливает дисциплину, самостоятельно, и исчерпывающе отвечает на дополнительные вопросы, приводит собственные примеры по проблематике поставленного вопроса</i>	40
<i>Дан развернутый ответ на поставленные вопросы, где обучающийся демонстрирует знания, приобретенные на лекционных и семинарских занятиях, а также полученные посредством изучения обязательных учебных материалов по курсу, дает аргументированные ответы, приводит примеры, в ответе присутствует свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается неточность в ответе.</i>	30-39
<i>Дан ответ, свидетельствующий в основном о знании процессов изучаемой дисциплины, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы, знанием основных вопросов теории, слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры, недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа.</i>	20-29
<i>Дан ответ, который содержит ряд серьезных неточностей, обнаруживающий незнание процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы, незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов, неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Выводы поверхностны.</i>	0-19

6.4. Для подготовки ответов на вопросы дополнительных материалов и оборудования не требуется.

7. Методические материалы по освоению дисциплины (модуля)

Подготовка к лекциям.

Главное в период подготовки к лекционным занятиям – научиться методам самостоятельного умственного труда, сознательно развивать свои творческие способности и овладевать навыками творческой работы. Для этого необходимо строго соблюдать дисциплину учебы и поведения. Четкое планирование своего рабочего времени и отдыха является необходимым условием для успешной самостоятельной работы. В основу его нужно положить рабочие программы изучаемых в семестре дисциплин. Каждому обучающемуся следует составлять еженедельный и семестровый планы работы,

а также план на каждый рабочий день. С вечера всегда надо распределять работу на завтрашний день. В конце каждого дня целесообразно подводить итог работы: тщательно проверить, все ли выполнено по намеченному плану, не было ли каких-либо отступлений, а если были, по какой причине это произошло. Нужно осуществлять самоконтроль, который является необходимым условием успешной учебы. Если что-то осталось невыполненным, необходимо изыскать время для завершения этой части работы, не уменьшая объема недельного плана.

Самостоятельная работа на лекции.

Слушание и запись лекций – сложный вид вузовской аудиторной работы. Внимательное слушание и конспектирование лекций предполагает интенсивную умственную деятельность обучающегося. Краткие записи лекций, их конспектирование помогает усвоить учебный материал. Конспект является полезным тогда, когда записано самое существенное, основное и сделано это самим обучающимся. Не надо стремиться записать дословно всю лекцию. Такое «конспектирование» приносит больше вреда, чем пользы. Запись лекций рекомендуется вести по возможности собственными формулировками. Желательно запись осуществлять на одной странице, а следующую оставлять для проработки учебного материала самостоятельно в домашних условиях. Конспект лекции лучше подразделять на пункты, параграфы, соблюдая красную строку. Этому в большой степени будут способствовать пункты плана лекции, предложенные преподавателям. Принципиальные места, определения, формулы и другое следует сопровождать замечаниями «важно», «особо важно», «хорошо запомнить» и т.п. Можно делать это и с помощью разноцветных маркеров или ручек. Лучше если они будут собственными, чтобы не приходилось просить их у однокурсников и тем самым не отвлекать их во время лекции. Целесообразно разработать собственную «маркографию» (значки, символы), сокращения слов. Не лишним будет и изучение основ стенографии. Работая над конспектом лекций, всегда необходимо использовать не только учебник, но и ту литературу, которую дополнительно рекомендовал лектор. Именно такая серьезная, кропотливая работа с лекционным материалом позволит глубоко овладеть знаниями.

Подготовка к практическим занятиям.

Подготовку к каждому практическому занятию каждый обучающийся должен начать с ознакомления с планом практического занятия, который отражает содержание предложенной темы. Тщательное продумывание и изучение вопросов плана основывается на проработке текущего материала лекции, а затем изучения обязательной и дополнительной литературы, рекомендованную к данной теме. На основе индивидуальных предпочтений обучающемуся необходимо самостоятельно выбрать тему доклада по проблеме практического занятия и по возможности подготовить по нему презентацию. Если программой дисциплины предусмотрено выполнение практического задания, то его необходимо выполнить с учетом предложенной инструкции

(устно или письменно). Все новые понятия по изучаемой теме необходимо выучить наизусть и желательно внести в глоссарий, который целесообразно вести с самого начала изучения курса. Результат такой работы должен проявиться в способности обучающегося свободно ответить на теоретические вопросы практического занятия, его выступлении и участии в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий и контрольных работ.

Работа с источниками.

В процессе подготовки к практическим занятиям, обучающимся необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной учебно-методической (а также научной и популярной) литературы. Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у обучающихся свое отношение к конкретной проблеме. Более глубокому раскрытию вопросов способствует знакомство с дополнительной литературой, рекомендованной преподавателем, что позволяет обучающимся проявить свою индивидуальность в рамках выступления на занятиях, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

Подготовка к экзамену.

К экзамену необходимо готовиться целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. В самом начале учебного курса необходимо ознакомиться со следующей учебно-методической документацией:

- программой дисциплины;
- перечнем знаний и умений, которыми студент должен владеть;
- тематическими планами лекций, семинарских занятий;
- учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
- перечнем и тематикой письменных работ, а также методическими рекомендациями по их выполнению;
- перечнем вопросов.

Рекомендации по написанию эссе:

Эссе – самостоятельная творческая письменная работа, по форме эссе обычно представляет собой рассуждение – размышление (реже рассуждение – объяснение), поэтому в нём используются вопросно-ответная форма изложения, вопросительные предложения, ряды однородных членов, вводные слова, параллельный способ связи предложений в тексте.

Объем эссе не должен превышать 3–5 страниц

Эссе должно восприниматься как единое целое, идея должна быть ясной и понятной.

Необходимо писать коротко и ясно. Эссе не должно содержать ничего лишнего, должно включать только ту информацию, которая необходима для раскрытия вашей позиции, идеи.

Эссе должно иметь грамотное композиционное построение, быть логичным, четким по структуре.

Каждый абзац эссе должен содержать только одну основную мысль.

Эссе должно показывать, что его автор знает и осмысленно использует теоретические понятия, термины, обобщения, мировоззренческие идеи.

Эссе должно содержать убедительную аргументацию заявленной по проблеме позиции.

Рекомендации по подготовке к дискуссии:

Дискуссия (от лат. *discussio* — «рассмотрение, исследование») — обсуждение спорного вопроса, проблемы, разновидность спора, направленного на достижение истины и использующего только корректные приёмы ведения спора. Для подготовки к дискуссии необходимо:

- прочитать соответствующую литературу, статьи, исследования и новости, чтобы получить полное представление о теме;
- изучить существующие точки зрения на проблему;
- четко сформулировать тему – это позволит сохранить фокус на протяжении всей дискуссии; рекомендуется заранее уточнять термины и убедиться, что все участники понимают их одинаково;
- провести исследование – это поможет понять, какие аргументы могут поддерживать каждую сторону, и во что может «вылиться» обсуждение;
- определить свою точку зрения и четко её сформулировать так, чтобы не возникало двусмысленных толкований;
- собрать факты, статистические данные и прочие доказательства – всё, что может подкрепить и прояснить позицию; при необходимости можно обратиться к цитатам из классики или к личному опыту;
- построить логическую структуру – определить основные пункты, которые нужно представить, распределить аргументы по этим пунктам, подготовить краткое резюме по позиции;
- использовать логические приёмы – например, опираться на причинно-следственные связи, использовать аналогии;
- продумать контраргументы – заранее подготовить ответы на возможные возражения.

Рекомендации по подготовке доклада с презентацией:

Доклад с презентацией — это устный рассказ, усиленный визуальными элементами. Важно помнить, что презентация — это инструмент для поддержки слов, а не их полная замена. Подготовка включает подготовку

текста, проработку структуры, оформление и репетицию выступления.

Для подготовки текста доклада:

- Сформулировать главную мысль — чётко определить, что именно нужно донести до аудитории (новая информация, решение проблемы и т. д.).

- Составить список задач — записать все ключевые моменты и идеи, которые нужно осветить. Это поможет сосредоточиться на сути и не отвлекаться на второстепенные детали.

- Использовать ясный и понятный язык — избегать сложных научных терминов и жаргона, если они не являются необходимыми для понимания темы.

- Проиллюстрировать теоретические положения примерами — это облегчит понимание материала.

Вопросы для самостоятельной подготовки к лекционным и практическим занятиям:

1. Понятие и цели кадровой аналитики.
2. Прогнозирование и управление рисками.
3. Повышение вовлечённости и удовлетворённости сотрудников
4. Оптимизация процессов кадровой аналитики
5. Повышение вовлечённости и удовлетворённости персонала
6. Оценка эффективности HR-инициатив
7. Виды и метрики кадровой аналитики.
8. Методы кадровой аналитики
9. Методы сбора и обработки данных
10. Прогнозирование и планирование
11. Оценка эффективности HR-процессов
12. Управление талантами и развитием.
13. Анализ «скрытого потенциала» сотрудников: методы и инструменты.
14. Этические и правовые аспекты кадровой аналитики
15. Конфиденциальность данных в кадровой аналитике: правовые вызовы и решения.
16. Баланс между мониторингом сотрудников и защитой персональных данных.
17. Прозрачность кадровой аналитики: как объяснить решения на основе данных сотрудникам.
18. Ошибки при внедрении аналитических HR-решений.
19. Методы кадровой аналитики: статистический анализ, анализ трендов, сравнительный анализ, анализ причинно-следственных связей, моделирование
20. Показатели оценки эффективности работы сотрудников, процессов найма, удержания персонала.
21. Инструменты и платформы сбора, анализа и визуализации данных в кадровой аналитике.

22. Текучесть кадров. Рассчёт процента сотрудников, покинувших компанию за определённый период. Причины увольнений, проблематика адаптации новичков
23. Вовлечённость сотрудников. Измерение уровня удовлетворённости сотрудников, факторы, влияющие на мотивацию персонала.
24. Метрики подбора персонала. Время закрытия вакансии (Time to Hire). Качество найма (Quality of Hire).
25. Метрики эффективности персонала. Оценка качества выполнения работы персоналом.
26. Метрики преемственности. Процент заполнения позиций преемниками и скорость их адаптации.
27. Автоматизация сбора данных.
28. Задачи и подходы прогнозирования кадровых потребностей.
29. Методы прогнозирования кадровых потребностей.
30. Метод прогнозирования кадровых потребностей региона: учёт макроэкономических показателей - общая оценка потребности региона в профессиональных кадрах на основе прогноза динамики валового регионального продукта и наличия крупных инвестиционных проектов.
31. Метод прогнозирования кадровых потребностей региона: использование опросов работодателей - прогноз по определённым отраслям и отдельным предприятиям на основе потребности предприятий в специалистах с той или иной профессиональной подготовкой.
32. Метод прогнозирования кадровых потребностей региона: распределение потребности по уровням образования, профессиям и группам специальностей Социологические исследования как метод прогнозирования кадровых потребностей
33. Показатели прогнозирования кадровых потребностей регионов
34. Подходы к прогнозированию кадровых потребностей регионов
35. Факторы влияют на создание рабочих мест в регионе (валовой региональный продукт, объём инвестиций, численность постоянного населения)
36. Общая потребность в кадрах по уровням профессионального образования, профессиям и группам специальностей.
37. Структура профессиональной подготовки кадров региона.
38. Использование результатов прогнозирования для формирования контрольных цифр приёма в образовательные организации.
39. Как анализируется чувствительность прогноза к изменению основных факторов, влияющих на результаты прогнозирования (в краткосрочной и долгосрочной перспективе).
40. Методы сбора информации для построения прогноза кадровых потребностей регионов.
41. Анализ статистических данных от территориальных органов, данных службы занятости населения о заявленной работодателями потребности в работниках, объявлений о предложениях рабочих мест на сайтах трудоустройств.

42. Формирование предварительного перечня востребованных профессий и компетенций для региона на основе собранных статистических данных и результатов опросов работодателей

43. Учет движение рабочих мест в отраслевом разрезе — их ликвидация (в связи с интенсификацией производства, инновационным развитием, ростом производительности) и создание (в связи с повышением активности населения, планами развития)

44. Учет естественного отсева студентов в процессе обучения при формировании прогноза на приём по группам специальностей и профессий для покрытия потребности экономики в квалифицированных кадрах

45. Расчет баланса кадровой потребности.

Для самостоятельной подготовки к лекционным и практическим занятиям рекомендуется использовать электронные информационно-образовательные ресурсы Нижегородского института управления – филиала РАНХиГС - <http://lms.ranepa.ru/>.

8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

8.1. Основная литература

1. Брюханова Н.В., Керопян М.А. «Диагностика и прогнозирование кадровых потребностей процессов социально-экономического развития региона» (2016). Текст научной статьи доступен в электронной библиотеке «КиберЛенинка» по ссылке: cyberleninka.ru.

2. Бородин С.Н. «Методика прогнозирования кадрового и компетентностного дефицита на региональном рынке труда как способ оценки перспектив его развития» (2024). Исследование доступно на сайте «Первое экономическое издательство» по ссылке: 1economic.ru.

3. Мигранова Л.И., Минязев А.И. «Прогнозирование кадровой обеспеченности региона на основе агент-ориентированного подхода» (2023). Статья доступна на сайте «Фундаментальные исследования» по ссылке: fundamental-research.ru.

4. Якимова Е.А., Андриющенко А.Н. «Разработка комплексной методики оценки и прогнозирования потребностей бизнеса и региона в профессиональных кадрах» (2017). Статья доступна на сайте ResearchGate по ссылке: researchgate.net

8.2. Дополнительная литература

1. Антонова Г. В., Пашкова С. Е., Омельченко И. Б. «Зарубежный опыт прогнозирования потребностей экономики в квалифицированных кадрах». Журнал «Экономика труда», 2023, №8. 1economic.ru

2. Гуртов В. А., Питухин Е. А. «Прогнозирование потребностей экономики в квалифицированных кадрах: обзор подходов и практик применения». Журнал «Университетское управление: практика и анализ», 2017, т. 21, №4. [1economic.ru/fundamental-research.ru](http://economic.ru/fundamental-research)

3. Михалкина Е. В., Скачкова Л. С. «Обзор российских методик прогнозирования спроса и предложения труда и компетенций». Журнал «Терра Экономикс», 2014, №12 (4). 1economic.ru

4. Неживенко Е. А., Головихин С. А., Васюков А. Н. «Прогноз кадровой потребности в условиях цифрового развития региона». Журнал «Вестник Челябинского государственного университета», 1994, №12. 1economic.ru

5. Питухин Е. А., Мороз Д. М., Астафьева М. П. «Прогнозирование кадровых потребностей региональной экономики в разрезе профессий». Журнал «Экономика и управление», 2015, №7. 1economic.ru

6. Салтанова И. В., Седнина М. А. «Методология прогнозирования обеспеченности кадрами в Комплексном прогнозе научно-технического прогресса и направления её совершенствования». Журнал «Наука и техника», 2022, №3.

Нормативные правовые документы и иная правовая информация

1. Приказ Минтруда РФ от 22.03.2024 №137Н «Об утверждении Методики определения потребности субъектов Российской Федерации, отраслей экономики и крупнейших работодателей в профессиональных кадрах на среднесрочную и долгосрочную перспективу», <https://www.consultant.ru/>.

2. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 11.09.2024 №2461-р «Об утверждении методики формирования прогноза потребности экономики РФ в кадрах», <https://www.consultant.ru/>.

3. Постановление Правительства Российской Федерации от 10.02.2014 №92 «Об утверждении Правил участия объединений работодателей в мониторинге и прогнозировании потребностей экономики в квалифицированных кадрах, а также в разработке и реализации государственной политики в области среднего профессионального образования и высшего образования», <https://www.consultant.ru/>.

4. Приказ Минэкономразвития России от 23.03.2017 №132 «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке и корректировке стратегии социально-экономического развития субъекта Российской Федерации и плана мероприятий по её реализации», <https://www.consultant.ru/>.

8.4. Интернет-ресурсы

1. <http://www.gov.ru/> - сервер органов государственной власти;
2. <http://economics.edu.ru> – Образовательный портал / учебные пособия, книги, статьи по социологии и менеджменту; Интернет-конференции; учебные
3. <https://elibrary.ru> - Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU

9. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

9.1. Материально-техническая база

Перечень материально-технического обеспечения:

1. Учебные аудитории, оборудованные для проведения учебных занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, коллоквиумов, мероприятий текущего контроля и промежуточной аттестации, в том числе мультимедийным оборудованием для демонстрации электронных презентаций и аудио- и видеоматериалов;

2. Компьютерные классы для выполнения групповых тестовых и иных заданий, а также для самостоятельной работы обучающихся оснащенные компьютерной техникой и обеспечением доступа к сети «Интернет» и доступа в электронную информационно-образовательную среду организации;

3. Специализированные аудитории и лаборатории;

4. Библиотека с обеспечением печатными изданиями или электронно-библиотечная система обеспечивающая доступ к электронным изданиям (электронная библиотека);

5. Читальный зал;

6. Технические средства обучения: персональные компьютеры; компьютерные проекторы; звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG-4, DivX, RMVB, WMV и др.

9.2. Информационные технологии, программное обеспечение:

При осуществлении образовательного процесса по дисциплине используется информационные технологии и программное обеспечение:

1. Современная операционная система.

2. Kaspersky Endpoint Security (или аналог).

3. Средство просмотра файлов формата pdf.

4. Современные офисные средства (текстовые и табличные редакторы, средства работы с презентационными материалами и т.д.).

5. Архиватор 7-Zip.

6. Система дистанционного обучения.

7. Автоматизированная библиотечная система.

9.3. Информационные справочные системы:

1. <https://www.urait.ru> – Электронно-библиотечная система [ЭБС] Юрайт;

2. <https://www.iprbookshop.ru> – Электронно-библиотечная система [ЭБС] «IPRSMART» (ранее – IPRBooks)

3. <https://e.lanbook.com> - Электронно-библиотечная система [ЭБС] «Лань».
4. <https://znanium.ru> - Электронно-библиотечная система [ЭБС] «Znanium.com».
5. <https://www.book.ru> - Электронно-библиотечная система [ЭБС] «Book.ru».
6. <https://ibooks.ru> - Электронно-библиотечная система [ЭБС] «ibooks.ru».
7. <https://ranepalib.miflib.ru> - Электронная библиотека издательства «МИФ».
8. <https://eivis.ru> – Ивис (East View). Полные тексты российских научных и практических журналов, а также газет центральной прессы России. Доступ с ip-адресов локальной сети Института.
9. <https://grebennikov.ru> - Полные тексты 38 научно-практических журналов по маркетингу, менеджменту, финансам и управлению персоналом ИД «Гребенников». Доступ с ip-адресов локальной сети Института.
10. <http://www.consultant.ru/> - Справочно-правовая система «Консультант».
11. <http://www.garant.ru/> Справочно-правовая система «Гарант».