

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Игнатенко Виталий Иванович

Должность: Проректор по образовательной деятельности и молодежной политике

Дата подписания: 14.04.2025 17:52:52

Уникальный программный ключ:

a49ae343af5448d4517e3e1e489659da8309ba78

Министерство науки и высшего образования РФ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Заполярный государственный университет им. Н. М. Федоровского»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по дисциплине
Применение ИИ в HR-процессах

Уровень образования: магистратура

Кафедра «Информационные системы и технологии»

Разработчик ФОС:

Оценочные материалы по дисциплине рассмотрены и одобрены на заседании кафедры, протокол № от г.

Заведующий кафедрой _____ к.э.н., Беляев И.С.

Фонд оценочных средств по дисциплине Применение ИИ в HR-процессах для текущей/ промежуточной аттестации разработан в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом на основе Рабочей программы дисциплины Применение ИИ в HR-процессах, Положения о формировании Фонда оценочных средств по дисциплине (ФОС), Положения о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся ЗГУ, Положения о государственной итоговой аттестации (ГИА) выпускников по образовательным программам высшего образования в ЗГУ им. Н.М. Федоровского.

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами образовательной программы

Таблица 1. Компетенции и индикаторы их достижения

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения
УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	УК-1.3 Осуществляет критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, в том числе с использованием информационных технологий
ПК-1 Способен в сборе, обработке и анализе информации для целей разработки и реализации программ развития бизнеса	ПК-1.1 Способен принимать решения по управлению бизнесом, в том числе с использованием информационных средств и технологий

Таблица 2. Паспорт фонда оценочных средств

№п/п	Контролируемые разделы(темы) дисциплины	Код результата обучения по дисциплине/ модулю	Оценочные средства текущей аттестации		Оценочные средства промежуточной	
			Наименование	Форма	Наименование	Форма
2 семестр						

2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие процесс формирования компетенций в ходе освоения образовательной программы.

2.1. Задания для текущего контроля успеваемости

1. ****Какая технология ИИ наиболее эффективна для первичного скрининга резюме кандидатов?***

- А) Компьютерное зрение
- В) Обработка естественного языка (NLP)

- C) Генеративный ИИ
- D) Блокчейн

2. **Что такое предиктивная аналитика в контексте HR?*

- A) Анализ прошлых показателей эффективности сотрудников
- B) Прогнозирование будущих тенденций и поведения сотрудников на основе имеющихся данных
- C) Оценка текущей вовлеченности персонала
- D) Автоматизация процесса найма

3. **Какой этический аспект является наиболее критичным при внедрении ИИ в HR-процессы?*

- A) Стоимость внедрения технологий
- B) Конфиденциальность и защита персональных данных
- C) Скорость обработки информации
- D) Удобство интерфейса

4. **Какая технология используется для анализа эмоционального состояния кандидата во время видеосовещания?*

- A) Машинное обучение
- B) Компьютерное зрение
- C) Распознавание речи
- D) Все вышеперечисленное

5. **Что НЕ является преимуществом использования ИИ в рекрутинге?*

- A) Сокращение времени на подбор персонала
- B) Снижение субъективности при оценке кандидатов
- C) Полное исключение человеческого фактора из процесса найма
- D) Возможность обработки большого количества резюме

6. **Какой тип ИИ используется для создания персонализированных программ обучения сотрудников?*

- A) Рекомендательные системы
- B) Экспертные системы
- C) Нейронные сети
- D) Все вышеперечисленное

7. **Что такое чат-бот в контексте HR?*

- A) Программа для общения между сотрудниками
- B) Система автоматизированных ответов на типовые вопросы сотрудников
- C) Инструмент для проведения опросов
- D) Система контроля рабочего времени

8. **Какой показатель НЕ может быть спрогнозирован с помощью ИИ в HR?*

- A) Вероятность увольнения сотрудника
- B) Потенциал карьерного роста
- C) Личные моральные ценности сотрудника
- D) Эффективность работы в команде

9. **Что такое HR-аналитика?*

- A) Сбор и анализ данных о сотрудниках для принятия управленческих решений
- B) Система учета рабочего времени

- C) Метод оценки эффективности HR-отдела
- D) Программное обеспечение для HR

10. **Какая технология позволяет автоматизировать рутинные задачи HR-специалиста?*

- A) RPA (Robotic Process Automation)
- B) VR (Virtual Reality)
- C) AR (Augmented Reality)
- D) IoT (Internet of Things)

11. **Какой риск связан с использованием алгоритмов ИИ при подборе персонала?*

- A) Увеличение стоимости найма
- B) Алгоритмическая предвзятость
- C) Снижение качества кандидатов
- D) Увеличение времени найма

12. **Что такое генеративный ИИ в контексте HR?*

- A) ИИ, создающий новый контент (тексты, изображения)
- B) ИИ, генерирующий отчеты о работе сотрудников
- C) ИИ, создающий новые вакансии
- D) ИИ, генерирующий прогнозы текучести кадров

13. **Какой метод машинного обучения используется для классификации резюме кандидатов?*

- A) Кластеризация
- B) Регрессия
- C) Классификация
- D) Все вышеперечисленное

14. **Какой показатель эффективности внедрения ИИ в HR-процессы является наиболее значимым?*

- A) Сокращение времени на выполнение HR-задач
- B) Снижение затрат на HR-функцию
- C) Повышение качества принимаемых HR-решений
- D) Все вышеперечисленное

15. **Что такое Employee Experience (EX) в контексте применения ИИ?*

- A) Опыт сотрудника в работе с ИИ-системами
- B) Совокупность взаимодействий сотрудника с компанией на протяжении всего жизненного цикла
- C) Программа обучения сотрудников работе с ИИ
- D) Система оценки эффективности сотрудников

16. **Какой тип данных НЕ используется при построении предиктивных моделей текучести кадров?*

- A) Демографические данные сотрудников
- B) История карьерного роста
- C) Результаты оценки эффективности
- D) Личные хобби сотрудников (не связанные с работой)

17. **Какая технология используется для автоматического составления описаний вакансий?*

- А) Обработка естественного языка (NLP)

- В) Компьютерное зрение
- С) Распознавание речи
- D) Блокчейн

18. **Что такое HR-чат-бот?**

- А) Виртуальный помощник для HR-специалистов
- В) Система для общения между сотрудниками HR-отдела
- С) Автоматизированная система для ответов на типичные вопросы сотрудников
- D) Программа для проведения собеседований

19. **Какой подход к внедрению ИИ в HR-процессы является наиболее эффективным?**

- А) Полная замена HR-специалистов на ИИ-системы
- В) Гибридный подход, сочетающий возможности ИИ и экспертизу HR-специалистов
- С) Минимальное использование ИИ только для базовых задач
- D) Внедрение ИИ только в процесс рекрутинга

20. **Какой фактор является ключевым для успешного внедрения ИИ в HR-процессы?**

- А) Бюджет проекта
- В) Качество и доступность данных
- С) Размер компании
- D) Опыт HR-специалистов

21. **Что такое NLP в контексте HR-технологий?**

- А) New Learning Program (Новая программа обучения)
- В) Natural Language Processing (Обработка естественного языка)
- С) Next Level Performance (Следующий уровень производительности)
- D) Network Leadership Program (Программа сетевого лидерства)

22. **Какая технология используется для анализа вовлеченности сотрудников на основе их коммуникаций?**

- А) Сентимент-анализ
- В) Распознавание лиц
- С) Биометрическая аутентификация
- D) Блокчейн

23. **Что НЕ является этапом внедрения ИИ в HR-процессы?**

- А) Аудит текущих HR-процессов
- В) Определение целей внедрения
- С) Полная замена HR-отдела
- D) Выбор подходящих технологий

24. **Какой навык становится наиболее важным для HR-специалиста в эпоху ИИ?**

- А) Умение программировать
- В) Аналитическое мышление и интерпретация данных
- С) Знание иностранных языков
- D) Навыки публичных выступлений

25. ****Какой принцип является основополагающим при использовании ИИ в HR?***

- А) Максимальная автоматизация всех процессов
- В) Этичное использование данных и прозрачность алгоритмов
- С) Минимизация затрат на HR-функцию
- D) Полная замена человеческого фактора

2.2. Задания для промежуточной аттестации

2.2.1. Контрольные вопросы к экзамену

1. Понятие искусственного интеллекта и его основные направления в контексте HR.
2. История развития технологий ИИ в управлении персоналом.
3. Основные типы ИИ, применяемые в HR-процессах.
4. Генеративный ИИ и его применение в HR.
5. Предиктивная аналитика в управлении персоналом.
6. Рекомендательные системы в HR-процессах.
7. Технологии обработки естественного языка (NLP) в HR.
8. Машинное обучение как основа HR-аналитики.
9. Компьютерное зрение и его применение в HR-процессах.
10. Автоматизация рекрутинга с использованием ИИ.
11. Технологии скрининга резюме на основе ИИ.
12. Чат-боты в HR: функции и возможности.
13. Автоматизация процесса адаптации новых сотрудников с помощью ИИ.
14. Персонализация обучения сотрудников с использованием ИИ.
15. Технологии оценки компетенций на основе ИИ.
16. Прогнозирование текучести кадров с использованием предиктивной аналитики.
17. Анализ вовлеченности сотрудников с помощью ИИ.
18. Этические аспекты использования ИИ в HR-процессах.
19. Правовые аспекты использования персональных данных при внедрении ИИ в HR.
20. Проблема алгоритмической предвзятости при использовании ИИ в HR.
21. Защита персональных данных сотрудников при использовании ИИ-систем.
22. Стратегии внедрения ИИ в HR-процессы компании.
23. Оценка эффективности внедрения ИИ в HR-функцию.
24. Ключевые показатели эффективности (KPI) для оценки результатов внедрения ИИ в HR.
25. Трансформация роли HR-специалиста в эпоху ИИ.
26. Навыки HR-специалиста, необходимые для работы с ИИ-технологиями.
27. Влияние ИИ на корпоративную культуру.
28. Управление изменениями при внедрении ИИ в HR-процессы.
29. Сопротивление персонала внедрению ИИ: причины и способы преодоления.
30. Интеграция ИИ-решений с существующими HR-системами.
31. Использование ИИ для управления талантами.
32. Применение ИИ в системе вознаграждения и мотивации персонала.
33. Технологии ИИ для оценки эффективности сотрудников.
34. Предиктивные модели для планирования карьерного роста сотрудников.
35. Автоматизация административных HR-задач с помощью RPA и ИИ.
36. Использование ИИ для анализа социальных сетей сотрудников.
37. Технологии распознавания эмоций в HR-процессах.
38. Применение ИИ для создания персонализированных программ благополучия

сотрудников.

39. Использование ИИ для оптимизации командной работы.
40. Технологии ИИ для выявления неформальных лидеров в коллективе.
41. Применение ИИ для анализа организационной структуры компании.
42. Использование ИИ для прогнозирования потребности в персонале.
43. Технологии ИИ для оптимизации расписания работы сотрудников.
44. Применение ИИ для анализа эффективности программ обучения.
45. Использование ИИ для создания персонализированных карьерных треков.
46. Технологии ИИ для оценки потенциала сотрудников.
47. Применение ИИ для анализа причин увольнений.
48. Использование ИИ для оптимизации процесса онбординга.
49. Технологии ИИ для создания персонализированных программ мотивации.
50. Применение ИИ для анализа эффективности HR-политик.
51. Использование ИИ для прогнозирования результатов оценки персонала.
52. Технологии ИИ для выявления рисков в управлении персоналом.
53. Применение ИИ для оптимизации затрат на персонал.
54. Использование ИИ для анализа корпоративной культуры.
55. Технологии ИИ для создания персонализированных программ адаптации.
56. Применение ИИ для анализа эффективности каналов рекрутинга.
57. Использование ИИ для оптимизации процесса интервьюирования кандидатов.
58. Технологии ИИ для создания персонализированных программ развития лидерства.
59. Применение ИИ для анализа эффективности внутренних коммуникаций.
60. Использование ИИ для прогнозирования успешности кандидатов.
61. Технологии ИИ для создания персонализированных программ наставничества.
62. Применение ИИ для анализа эффективности программ удержания талантов.
63. Использование ИИ для оптимизации процесса управления знаниями.
64. Технологии ИИ для создания персонализированных программ признания заслуг.
65. Применение ИИ для анализа эффективности программ благополучия сотрудников.
66. Использование ИИ для прогнозирования рисков выгорания сотрудников.
67. Технологии ИИ для создания персонализированных программ работы с удаленными сотрудниками.
68. Применение ИИ для анализа эффективности программ управления талантами.
69. Использование ИИ для оптимизации процесса управления эффективностью.
70. Технологии ИИ для создания персонализированных программ развития компетенций.
71. Применение ИИ для анализа эффективности программ управления изменениями.
72. Использование ИИ для прогнозирования потребности в обучении персонала.
73. Технологии ИИ для создания персонализированных программ вознаграждения.
74. Применение ИИ для анализа эффективности программ управления карьерой.
75. Использование ИИ для оптимизации процесса управления преемственностью.
76. Технологии ИИ для создания персонализированных программ работы с высокопотенциальными сотрудниками.
77. Применение ИИ для анализа эффективности программ управления разнообразием.
78. Использование ИИ для прогнозирования результатов организационных изменений.
79. Технологии ИИ для создания персонализированных программ управления производительностью.

80. Применение ИИ для анализа эффективности программ управления вовлеченностью.
81. Использование ИИ для оптимизации процесса управления конфликтами.
82. Технологии ИИ для создания персонализированных программ развития корпоративной культуры.
83. Применение ИИ для анализа эффективности программ управления стрессом.
84. Использование ИИ для прогнозирования результатов программ развития лидерства.
85. Технологии ИИ для создания персонализированных программ управления инновациями.
86. Применение ИИ для анализа эффективности программ управления благополучием.
87. Использование ИИ для оптимизации процесса управления талантами в глобальных компаниях.
88. Технологии ИИ для создания персонализированных программ развития кросс-функционального взаимодействия.
89. Применение ИИ для анализа эффективности программ управления удаленными командами.
90. Будущее HR-функции в контексте развития технологий искусственного интеллекта.

2.2.3. Темы/задания курсовых проектов/курсовых работ

Учебным планом курсовой проект не предусмотрен.