



УТВЕРЖДАЮ
Проректор по образовательной
деятельности
А.А. Лукьянова
11 20 25 г.

ПАСПОРТ ПРОЕКТА
Исследование возможностей цифровой платформы HR-аналитики для
поддержки кадровых решений
на основе стратегии product development
(наименование проекта)

I. Общая информация о проекте:

1. Инициатор проекта (ФИО, должность)	Шеенок Дмитрий Александрович, Руководитель проектов по разработке программного обеспечения
2. Описание проблемы, на решение которой направлен проект	Фактор высокой неопределенности большинства элементов внешней среды предприятий переводит вектор управленческого влияния в сторону внутренней среды и ее ключевого элемента – работников. Устойчивость кадрового «ядра» зависит от полноты и своевременности информации о проблемах, личностных и профессиональных запросах и ожиданиях работников. Если предприятие обладает развитой организационной культурой и ценностями, столь же высокое значение приобретает оценка кандидатов на вакантные позиции с точки зрения готовности соответствовать и разделять корпоративные ценности и культуру. Проектирование требований и ожиданий со стороны предприятий может опираться на различные оценочные инструменты, среди которых наибольшее значение имеют цифровые продукты для кадровой аналитики. Исследование запросов и возможностей таких цифровых инструментов является актуальной и реалистичной задачей для ее решения в кадровом студенческом проекте.
3. Цель проекта	Реализовать комплекс мероприятий по выявлению требований и возможностей цифровой платформы HR-аналитики для поддержки кадровых решений на основе стратегии product development для ООО «Сибирские интеграционные системы»
4. Задачи проекта	1. Изучить технологии управления требованиями в стратегии product development. 2. Анализ действующего предложения цифровых решений в сфере оценки персонала на этапах жизненного цикла работников по открытым источникам. 3. Оценить достигнутый и перспективный потенциал цифрового решения предприятия.

	4. Определить методы исследования и идентифицировать их по фокус-группам респондентов. 5. Составить лист структурированного интервью и лист «скользящего» опроса. 6. Определить пул респондентов. 7. Провести исследование. 8. Обработать результаты исследования и классифицировать требования респондентов-потребителей. 9. Определить запросы респондентов цифровой платформы, обосновать новые направления ее применения на предприятиях.
5. Результаты реализации проекта: Образовательный результат	- способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений (УК-2); - способен определять потребность организации в персонале, осуществлять поиск, привлечение, подбор и отбор персонала. (ПК-1); - способен организовать и провести оценку и аттестацию персонала (ПК-2); - способен организовать мероприятия по развитию персонала, в том числе по построению профессиональной карьеры, обучению, адаптации и стажировке персонала. (ПК-3); - способен разработать и реализовать корпоративную социальную политику (ПК-5).
Проектный результат	Комплекс мероприятий по выявлению требований и возможностей цифровой платформы HR-аналитики ООО «Сибирские интеграционные системы»
Личностный результат	Выстраивание коммуникаций со стейкхолдерами проекта. Достижение результата в условиях жестких ограничений по срокам. Личная ответственность за работы в проекте Коммуникации в команде, публичные выступления Опыт совмещения нагрузки проектной и процессной работы
6. Краткое содержание проекта	Изучение технологий управления требованиями в стратегии product development Анализ действующего предложения цифровых решений в сфере оценки персонала на этапах жизненного цикла работников по открытым источникам Оценка достигнутого и перспективного потенциала цифрового решения предприятия. Определение методов исследования и идентификация их по фокус-группам респондентов Составление листа структурированного интервью и листа «скользящего» опроса

	Определение пула респондентов Проведение исследования Обработка результатов исследования и классификация требований респондентов-потребителей Определение возможностей и требований к цифровой платформе, обоснование новых направлений ее применения
7. Сроки реализации проекта	14.11.2025 – 15.12.2025
8. Календарный план / этапы реализации проекта	14.11.2025 – 21.11.2025 – 25 баллов Изучение технологий управления требованиями в стратегии product development Анализ действующего предложения цифровых решений в сфере оценки персонала на этапах жизненного цикла работников по открытым источникам Оценка достигнутого и перспективного потенциала цифрового решения предприятия. Определение методов исследования и идентификация их по фокус-группам респондентов Составление листа структурированного интервью и листа «скользящего» опроса 22.11.2025 – 07.12.2025 – 25 баллов Определение пула респондентов Проведение исследования 08.12.2025 – 15.12.2025 – 25 баллов Обработка результатов исследования и классификация требований респондентов-потребителей. Определение возможностей и требований к цифровой платформе, обоснование новых направлений ее применения. Защита проекта– 25 баллов
9. Ресурсное обеспечение	Аналитические обзоры исследовательских центров и консалтинговых компаний, материалы, опубликованные в научных изданиях. статистические и информационно-аналитические материалы, открытые источники информации предприятия, компьютеры с подключением к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», Перечень программного обеспечения: Calculate Linux Desktop Xfce Education; Libre Office 6.22; Mozilla Firefox; 7-ZIP; GIMP; Ink Scape; DIA.
10. Затраты на выполнение проекта, источник финансирования	Не требует финансирования
11. Критерии оценки результатов проекта	Для обучающихся бакалавриата направления 38.03.03 Управление персоналом, программа «Кадровая безопасность»: Знать: виды ресурсов и ограничений для решения профессиональных задач, основные методы оценки разных способов решения задач (УК-2), технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала (ПК-1), порядок и технологию проведения аттестации персонала (ПК-2), методы адаптации и • Образовательный результат • Проектный результат • Личностный результат

	стажировок персонала, порядок разработки планов адаптации персонала на новых рабочих местах, подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала и организации стажировок (ПК-3), методы проведения социологических исследований, изучения общественного мнения, порядок и методы разработки планов и программ социального развития организации (ПК-5). Уметь: проводить анализ поставленной цели и формулировать задачи, которые необходимо решить для ее достижения, анализировать альтернативные варианты для достижения намеченных результатов, формировать алгоритм решения задачи профессиональной деятельности, сравнивать и выбирать методы (методики) решения поставленной задачи профессиональной деятельности.(УК-2); определять критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала (ПК-1), выделять (определять) группы персонала для проведения оценки и аттестации (ПК-2), определять группы персонала и рабочие места для проведения стажировки и адаптации (ПК-3), проводить мониторинг успешных корпоративных социальных программ (ПК-5). Владеть навыками: разработки цели и задач проекта, методами оценки потребности в ресурсах, продолжительности и стоимости проекта (УК-2); выбора способов и методов привлечения персонала в соответствии с планами и ограничениями организации (ПК-1), определения ресурсов, выбора средств и методов проведения оценки персонала в соответствии с целями организации (ПК-2), подготовки предложений по совершенствованию системы адаптации, стажировки персонала (ПК-3), разработки и внедрения корпоративных социальных программ (ПК-5). - достаточное теоретическое обоснование разработок; - корректность интерпретации и достаточность полученных данных как базы для формирования рекомендаций; - достижение поставленной цели, соответствие полученных результатов проектным целям и задачам; - инновационность подхода к решению проблемы; - качество и обоснованность полученных результатов. - критически оценивает и отбирает информационные источники и данные для анализа; - выбирает и применяет методы анализа и обоснования решений; - эффективно планирует личный график, готов адаптироваться к изменяющимся условиям работы, готов обучаться новым способам работы для достижения запланированного результата; - выстраивает эффективные коммуникации в команде и с представителями инициатора;
--	--

	- полно и точно раскрывает содержание проделанной работы, аргументирует свою позицию при дискуссии, использует презентационные материалы при докладе.			
12. Форма представления проектного результата (вид отчётных материалов проекта)	Разработанный комплекс мероприятий по выявлению требований и возможностей цифровой платформы HR-аналитики ООО «Сибирские интеграционные системы», согласованные с заказчиком и представленный в виде отчета.			
13. Наименование дисциплин, в рамках которых учитывается образовательный результат проекта	Проектный подход в управлении персоналом			
II. Участники проекта:				
Роль в проекте	Количество вакантных мест	Функции участника проекта	ОПОП, на которых обучаются	Трудоемкость проекта для участника (з.е.)
Лидер, руководитель команды	1	1. Координирует работу команды. Организует коммуникации в команде, участвует в организации коммуникаций с Заказчиком. Оперативно управляет изменениями. Изучает технологии управления требованиями в стратегии product development Оценивает достигнутый и перспективный потенциал цифрового решения предприятия. Определяет пул респондентов. Организует проведение исследования Определяет возможности и требования к цифровой платформе, обоснование новых направлений ее применения	38.03.03 Управление персоналом, направленность «Кадровая безопасность» БУК22-01	3
Интегратор, менеджер по содержанию	1	Оценивает достигнутый и перспективный потенциал цифрового решения предприятия. Определяет методы исследования и идентифицирует их по фокус-группам респондентов	38.03.03 Управление персоналом, направленность «Кадровая безопасность» БУК22-01	3

		Составляет лист структурированного интервью и пульс-лист «скользящего» опроса Определяет пул респондентов. Проводит исследование. Определяет возможности и требования к цифровой платформе, обоснование новых направлений ее применения. Определяет рамки и архитектуру решения с учетом требований заказчика, готовит защиту проекта.		
Кадровый технолог, менеджер по срокам	2	Планирует и контролирует сроки выполнения проекта по этапам. Оценивает достигнутый и перспективный потенциал цифрового решения предприятия. Определяет методы исследования и идентифицирует их по фокус-группам респондентов. Составляет лист структурированного интервью и пульс-лист «скользящего» опроса Определяет пул респондентов. Проводит исследование. Обрабатывает результаты исследования и классифицирует требования респондентов-потребителей.	38.03.03 Управление персоналом, направленность «Кадровая безопасность» БУК22-01	3
Исследователь-аналитик, менеджер по рискам	1	Обрабатывает и анализирует информацию для решения проектных задач, идентифицирует, анализирует, ранжирует, минимизирует риски проекта. Изучает технологии управления требованиями в стратегии product development.	38.03.03 Управление персоналом, направленность «Кадровая безопасность» БУК22-01	3

		Анализирует действующее предложение цифровых решений в сфере оценки персонала на этапах жизненного цикла работников по открытым источникам. Проводит исследование. Обрабатывает результаты исследования и классифицирует требования респондентов-потребителей. Определяет возможности и требования к цифровой платформе, обосновывает новые направления ее применения.		
--	--	---	--	--

Руководитель проектов по
разработке программного обеспечения
ООО «Сибирские интеграционные системы» _



Д.А. Шеенок

Руководитель проекта
к.э.н., доцент кафедры
экономики труда и
управления персоналом

С.М. Самохвалова

СОГЛАСОВАНО:

Ответственный за проектную
деятельность института

С.С. Микина

Директор института

М.С. Злотников

Директор ИППТ

М.В. Сафронов

«06» 11 2025 г.