

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Игнатенко Виталий Иванович

Должность: Проректор по образовательной деятельности и молодежной политике

Дата подписания: 25.03.2025 10:04:26

Уникальный программный ключ:

a49ae343af5448d45d7e3e1e499659da8109ba78

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

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по дисциплине
Взаимодействие HR и бизнеса

Уровень образования: магистратура

Кафедра «Экономика, менеджмент и организация производства»

Разработчик ФОС:

к.э.н., зав. кафедрой, Торгашова Наталья Александровна

Торгашова Наталья Александровна

Оценочные материалы по дисциплине рассмотрены и одобрены на заседании кафедры, протокол № 7 от 17.03.2025 г.

Заведующий кафедрой _____ к.э.н., доцент Н.А. Торгашова

Фонд оценочных средств по дисциплине Взаимодействие HR и бизнеса для текущей/ промежуточной аттестации разработан в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по специальности / направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент на основе Рабочей программы дисциплины Взаимодействие HR и бизнеса, утвержденной решением ученого совета от 17.03.2025 г., 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-1.4 Проводит анализ возможных вариантов взаимодействия HR и бизнеса
ПК-2 Способен взаимодействовать с топ-командой в рамках принятия совместных решений	ПК-2.3 Способен осуществлять взаимодействие с бизнесом по вопросам HR функционала

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 аттестации	
			Наименование	Форма	Наименование	Форма
4 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. Какова роль HR в достижении бизнес-целей организации?
2. Какие основные функции выполняет HR в современной компании?
3. Опишите процесс интеграции HR-стратегии с общей бизнес-стратегией.
4. Перечислите методы анализа данных, применяемые в HR.
5. Что такое межфункциональное сотрудничество и как оно реализуется в контексте взаимодействия HR и бизнеса?
6. Назовите основные этапы разработки и внедрения HR-политик.
7. Какие критерии используются для оценки эффективности взаимодействия HR и бизнеса?
8. Каковы преимущества использования современных технологий и

автоматизации в HR-процессах?

9. Объясните, как управление изменениями влияет на адаптацию HR-функции.
10. Как развиваются лидерские качества и проводится командообразование в рамках HR-деятельности?
11. Какие этические и правовые аспекты необходимо учитывать во взаимодействии HR и бизнеса?
12. Как глобализация влияет на HR-практику и взаимодействие с бизнесом?
13. Приведите примеры успешных кейсов взаимодействия HR и бизнеса.
14. Каково значение экономического обоснования HR-решений для бизнеса?
15. Опишите, как HR может способствовать повышению производительности и эффективности компании.
16. Какие методы используются для оценки влияния HR-деятельности на ключевые бизнес-показатели?
17. Как HR взаимодействует с финансовым отделом для планирования бюджета и ресурсов?
18. Какие риски связаны с недостаточным взаимодействием HR и бизнеса?
19. Как HR может поддерживать инновационные инициативы в компании?
20. Опишите основные направления развития HR-функции в будущем.

2.2 Темы письменных работ (эссе, рефераты, курсовые работы и др.)

1. Роль HR в достижении стратегических целей компании.
2. Интеграция HR-стратегии с бизнес-стратегией: практические аспекты.
3. Межфункциональное сотрудничество HR и других подразделений: проблемы и пути их решения.
4. Анализ потребностей бизнеса и разработка соответствующих HR-решений.
5. Оценка эффективности взаимодействия HR и бизнеса: методы и инструменты.
6. Автоматизация HR-процессов и использование современных технологий в управлении персоналом.
7. Управление изменениями и адаптация HR-функции к новым условиям.
8. Лидерство и командообразование в HR: теория и практика.
9. Этические и правовые аспекты взаимодействия HR и бизнеса.
10. Международные аспекты HR и глобальная интеграция бизнеса.
11. Кейсы успешного взаимодействия HR и бизнеса: анализ и выводы.
12. Экономическое обоснование HR-решений и их влияние на бизнес.
13. Повышение производительности через эффективное взаимодействие HR и бизнеса.
14. Риски и вызовы, связанные с недостаточным взаимодействием HR и бизнеса.
15. Поддержка инновационных инициатив через HR-функцию.
16. Будущее HR-функции: тенденции и перспективы развития.
17. HR-анализ и принятие стратегических решений в бизнесе.
18. Влияние HR на корпоративную культуру и бренд работодателя.
19. Успешные практики управления талантами в крупных компаниях.

1. Как развивается лидерское качество в рамках HR-деятельности?

- a) Через участие в тренингах и семинарах
- b) Путем делегирования полномочий
- c) За счет наставничества и коучинга
- d) Все вышеперечисленные способы+

2. Какие этические и правовые аспекты необходимо учитывать во взаимодействии HR и бизнеса?

- a) Соблюдение трудового законодательства
- b) Этичное отношение к сотрудникам
- c) Защита персональных данных
- d) Все вышеперечисленные аспекты+

3. Как глобализация влияет на HR-практику и взаимодействие с бизнесом?

a) Требуется учет культурных различий при работе с международными командами+

- b) Упрощаются процедуры подбора персонала
- c) Увеличивается конкуренция за таланты
- d) Уменьшается необходимость в обучении и развитии сотрудников

4. Приведите пример успешного кейса взаимодействия HR и бизнеса.

- a) Внедрение программы наставничества для новых сотрудников
- b) Проведение ежегодного аудита удовлетворенности сотрудников
- c) Разработка и внедрение новой системы мотивации
- d) Все вышеперечисленные примеры являются успешными кейсами+

5. Каково значение экономического обоснования HR-решений для бизнеса?

- a) Помогает оценить финансовую выгоду от внедрения новых практик+
- b) Увеличивает административные расходы
- c) Ограничивает креативность в разработке HR-стратегий
- d) Затрудняет коммуникацию между HR и другими подразделениями

6. Как HR может способствовать повышению производительности и эффективности компании?

- a) Путем внедрения программ обучения и развития
- b) Созданием комфортных условий труда
- c) Разработкой мотивационных схем
- d) Все вышеперечисленные меры способствуют повышению производительности+

7. Какие методы используются для оценки влияния HR-деятельности на ключевые бизнес-показатели?

- a) Анализ рентабельности инвестиций в персонал
- b) Оценка уровня текучести кадров
- c) Измерение индекса вовлеченности сотрудников
- d) Все эти методы применяются для оценки влияния HR на бизнес-показатели+

8. Как HR взаимодействует с финансовым отделом для планирования бюджета и ресурсов?

- a) Согласовывает бюджет на обучение и развитие персонала
- b) Участвует в обсуждении затрат на вознаграждение и льготы
- c) Предоставляет информацию о прогнозируемой численности персонала
- d) Все вышеперечисленные действия входят в процесс взаимодействия HR и финансового отдела+

9. Какие риски связаны с недостаточным взаимодействием HR и бизнеса?

- a) Низкая производительность
- b) Высокая текучесть кадров
- c) Недостаточная поддержка стратегических инициатив
- d) Все указанные риски могут возникнуть при недостаточном взаимодействии HR и бизнеса+

10. Как HR может поддерживать инновационные инициативы в компании?

- a) Создавая условия для творчества и экспериментов
- b) Поддерживая инициативу сотрудников
- c) Вводя гибкие рабочие графики
- d) Все вышеуказанные меры способствуют поддержке инноваций+

11. Опишите основные направления развития HR-функции в будущем.
- a) Автоматизация и цифровизация HR-процессов
 - b) Увеличение внимания к вопросам благополучия сотрудников
 - c) Адаптация к изменениям в рабочей среде, вызванным технологическими новшествами
 - d) Все перечисленные направления являются перспективными для развития HR+
12. Что такое "анализ потребностей бизнеса" в контексте HR?
- a) Процесс выявления текущих и будущих потребностей компании в персонале+
 - b) Оценка эффективности текущей структуры штата
 - c) Анализ рынка труда
 - d) Прогнозирование изменений в законодательстве
13. Как HR может влиять на корпоративную культуру?
- a) Через внедрение программ обучения и развития
 - b) Путем создания прозрачных и справедливых правил и процедур
 - c) Поддержанием открытого диалога с сотрудниками
 - d) Все вышеперечисленные способы помогают формировать корпоративную культуру+
14. Что такое "бренд работодателя" и какую роль он играет в взаимодействии HR и бизнеса?
- a) Это репутация компании как места работы, которая привлекает квалифицированных кандидатов+
 - b) Это набор преимуществ, предлагаемых сотрудникам
 - c) Это рекламная кампания для привлечения новых клиентов
 - d) Это программа лояльности для существующих сотрудников
15. Как HR может способствовать успешной реализации стратегических инициатив компании?
- a) Обеспечивая наличие нужных компетенций у сотрудников
 - b) Поддерживая изменения через программы обучения и адаптации
 - c) Управляя рисками, связанными с человеческим фактором
 - d) Все вышеперечисленные действия способствуют успешной реализации стратегических инициатив+
16. Какие факторы влияют на успех межфункционального сотрудничества?
- a) Четкое распределение ролей и ответственности
 - b) Открытая и эффективная коммуникация
 - c) Наличие общих целей и задач
 - d) Все упомянутые факторы важны для успеха межфункционального сотрудничества+
17. Как HR может содействовать внедрению инноваций в компании?
- a) Стимулируя творческий подход и нестандартное мышление
 - b) Поддерживая инициативы сотрудников
 - c) Создавая условия для обмена идеями и опытом
 - d) Все вышеупомянутые действия способствуют внедрению инноваций+
18. Что является основной целью интеграции HR-стратегии с бизнес-стратегией?
- a) Оптимизация затрат на персонал
 - b) Улучшение условий труда
 - c) Обеспечение поддержки бизнес-целей компании+
 - d) Развитие корпоративной культуры
19. Какие функции выполняет HR в современной компании?
- a) Подбор и найм персонала
 - b) Обучение и развитие сотрудников
 - c) Управление вознаграждением и льготами
 - d) Все вышеперечисленное+
20. Какую роль играет HR в достижении бизнес-целей организации?

- a) Формирование корпоративной культуры
 - b) Поддержка и реализация стратегических инициатив компании+
 - c) Организация корпоративных мероприятий
 - d) Контроль за соблюдением трудовой дисциплины
21. Что такое межфункциональное сотрудничество в контексте взаимодействия HR и бизнеса?
- a) Совместная работа разных отделов для достижения общих целей+
 - b) Конкуренция между различными подразделениями
 - c) Разделение обязанностей между HR и другими департаментами
 - d) Централизация функций в одном отделе
22. Какие этапы включает процесс разработки и внедрения HR-политик?
- a) Анализ текущих политик и процедур
 - b) Определение необходимых изменений
 - c) Реализация новых политик и мониторинг их эффективности
 - d) Все вышеперечисленное+
23. Какие критерии используются для оценки эффективности взаимодействия HR и бизнеса?
- a) Уровень удовлетворенности сотрудников
 - b) Показатели производительности
 - c) Уровень вовлеченности персонала
 - d) Все вышеперечисленные критерии+
24. Какие преимущества дает использование современных технологий и автоматизации в HR-процессах?
- a) Снижение затрат на администрирование
 - b) Повышение точности и скорости обработки данных
 - c) Улучшение доступа к информации
 - d) Все перечисленные преимущества+
25. Как управление изменениями влияет на адаптацию HR-функции?
- a) Позволяет быстро реагировать на изменения внешней среды+
 - b) Ограничивает возможности для инноваций
 - c) Увеличивает затраты на обучение персонала
 - d) Все перечисленные аспекты (+)

Перечень видов оценочных средств

1. Тестовые задания

Используются для проверки теоретических знаний по ключевым темам.

Примеры тестовых вопросов:

Как развивается лидерское качество в рамках HR-деятельности?

- a) Через участие в тренингах и семинарах
- b) Путем делегирования полномочий
- c) За счет наставничества и коучинга
- d) Все вышеперечисленные способы (+)

Какие этические и правовые аспекты необходимо учитывать во взаимодействии HR и бизнеса?

- a) Соблюдение трудового законодательства
- b) Этичное отношение к сотрудникам
- c) Защита персональных данных
- d) Все вышеперечисленные аспекты (+)

Критерии оценки:

За каждый правильный ответ – 1 балл

Проходной балл – 70%.

2. Практические задания

Направлены на применение знаний в реальных ситуациях.

Примеры заданий:

1. Разработать программу обучения сотрудников для повышения их производительности.
2. Составить план внедрения нового бренда работодателя в компании.
3. Провести анализ потребностей бизнеса в контексте HR (выявление текущих и будущих потребностей в персонале).

Критерии оценки:

Глубина анализа – до 5 баллов.

Логичность и обоснованность решений – до 3 баллов.

Практическая применимость – до 2 баллов.

3. Кейсы

Моделируют реальные ситуации для проверки способности принимать решения.

Пример кейса:

Компания сталкивается с высокой текучестью кадров. Определите возможные причины проблемы и предложите стратегию её решения, включая изменения в корпоративной культуре, системе адаптации и мотивации.

Критерии оценки:

Четкость формулировки проблемы – 3 балла.

Качество предложенных решений – 5 баллов.

Учет особенностей организации – 2 балла.

4. Эссе

Оценивают глубину понимания сложных тем и способность выражать мысли в письменной форме.

Примеры тем:

"Роль HR в поддержке инновационных инициатив компании".

"Влияние глобализации на HRпрактику и взаимодействие с бизнесом".

"Автоматизация и цифровизация HRпроцессов: преимущества и риски".

Критерии оценки:

Аргументированность и логичность изложения – до 5 баллов.

Использование актуальных данных и примеров – до 3 баллов.

Оригинальность подхода – до 2 баллов.

Оценивают умение структурировать информацию и представлять её аудитории.

Примеры тем:

"Основные направления развития HR-функции в будущем".

"Методы оценки влияния HR-деятельности на ключевые бизнеспоказатели".

"Роль бренда работодателя в привлечении талантов".

Критерии оценки:

Структура и логика презентации – до 4 баллов.

Качество визуального оформления – до 3 баллов.

Убедительность и профессионализм при представлении – до 3 баллов.

6. Коллоквиум

Групповое обсуждение или устный опрос для проверки знаний по широкому спектру тем.

Примеры вопросов:

Какие факторы влияют на успех межфункционального сотрудничества?

В чем заключается роль HR в управлении изменениями?

Какие методы используются для оценки эффективности взаимодействия HR и бизнеса?

Критерии оценки:

Полнота ответа – до 3 баллов.

Правильность формулировок – до 2 баллов.

Умение аргументировать свою точку зрения – до 2 баллов.

7. Проектная работа

Длительное задание, требующее глубокого исследования и практической реализации.

Пример проекта:

Разработка программы повышения вовлеченности сотрудников в компании.

Критерии оценки:

Целостность и завершенность проекта – до 5 баллов.

Инновационность решений – до 3 баллов.

Практическая применимость – до 2 баллов.

8. Самостоятельная работа

Задания для самостоятельного выполнения, направленные на углубление знаний.

Примеры заданий:

1. Подготовить сравнительный анализ двух HR-практик (например, наставничество и коучинг).

2. Изучить современные технологии автоматизации HR-процессов и написать

краткий обзор.

Критерии оценки:

Качество анализа – до 5 баллов.

Актуальность информации – до 3 баллов.

Грамотность изложения – до 2 баллов.

9. Интерактивные задания

Игры, ролевые ситуации, групповые дискуссии для развития soft skills.

Пример задания:

Ролевая игра: один участник играет роль HRменеджера, другой – руководителя департамента. Задача – согласовать бюджет на обучение и развитие персонала.

Критерии оценки:

Умение находить компромиссы – до 3 баллов.

Навыки коммуникации – до 3 баллов.

Профессионализм в решении задачи – до 4 баллов.

10. Исследовательская работа

Задания для проведения исследований и анализа данных.

Примеры заданий:

1. Провести опрос сотрудников компании для оценки уровня удовлетворенности и вовлеченности.

2. Проанализировать влияние автоматизации HRпроцессов на эффективность работы отдела.

Критерии оценки:

Методология исследования – до 4 баллов.

Глубина анализа данных – до 4 баллов.

Практические выводы – до 2 баллов.