

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

HR в результативности деятельности организации

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 HR в результативности деятельности организации 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 HR в результативности деятельности организации, 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-1.5 Использует знания результатов деятельности сотрудников для решения стратегических и тактических задач организации
ПК-2 Способен взаимодействовать с топ-командой в рамках принятия совместных решений	ПК-2.2 Проводит исследования и разработку перспективных систем и методов HR-менеджмента на основе оценки эффективности деятельности сотрудников

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. Вопросы оптимизации процессов в компании
2. Прогноз персонала компании
3. Оценка эффективности деятельности сотрудников
4. Контроль лояльности сотрудников.
5. Снижение текучести персонала, увеличение сроков работы персонала
6. Проверка эффективности бизнеса.
7. Недостатки управления: HR-метрики, доходность и квалификация персонала
8. Решение кадровых вопросов организации
9. HR-аналитика: виды, механизмы использования

10. Общая оценка персонала

11. Определение проблем и задач компании
12. Фактологическое подкрепление поставленных задач
13. Сбор, трансформация и загрузка данных
14. Интегрирование результатов аналитики в работу компании
15. Проведение регулярного анализа
16. Лояльность сотрудников к обучению
17. Усвоение знаний как фактор эффективной деятельности сотрудников
18. Индивидуальная оценка сотрудников: цели и критерии
19. Этапы проведения ассесмента в компании
20. Благоприятность и безопасность рабочей среды
21. Организация льгот и содействие компенсации через систему заработной платы
22. Забота о благосостоянии персонала и другие ключевые цели HR
23. Облегчение и укрепление бизнес-операций через HRM
24. Разработка, реализация и контроль политик, регулирующих деятельность сотрудников
25. Управление отношениями между организацией и ее сотрудниками
26. Обеспечение удовлетворенности сотрудников
27. Предоставление возможностей для роста и продвижения сотрудников
28. Подходы к измерению эффективности организации
29. Успешность организации и производительность

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

1. Роль HR-специалиста в повышении производительности труда сотрудников.
2. Влияние корпоративной культуры на эффективность работы компании.
3. Методы оценки эффективности HR-процессов и их влияние на результаты бизнеса.
4. Управление талантами как фактор конкурентоспособности организации.
5. Связь между мотивацией персонала и финансовыми результатами компании.
6. Современные подходы к обучению и развитию сотрудников в условиях цифровой трансформации.
7. HR-аналитика: использование данных для принятия управленческих решений.
8. Корпоративная социальная ответственность и ее роль в привлечении и удержании талантов.
9. Эффективные методы управления изменениями в организации с участием HR-службы.
10. Создание и развитие бренда работодателя как стратегический инструмент повышения результативности компании.

1. Что является основным показателем эффективности работы HR-отдела?
 - a) Количество принятых на работу сотрудников
 - b) Уровень текучести кадров
 - c) Уровень удовлетворенности сотрудников
 - d) Все вышеперечисленное+
2. Как называется процесс систематической оценки соответствия сотрудника занимаемой должности?
 - a) Оценка компетенций
 - b) Аттестация+
 - c) Обучение

d) Мотивация

3. Какой метод мотивации основан на признании достижений сотрудников?
 - a) Материальное вознаграждение
 - b) Неформальные поощрения+
 - c) Карьерный рост
 - d) Социальное страхование
4. Какие мероприятия относятся к системе обучения и развития персонала?
 - a) Тренинги и семинары+
 - b) Корпоративные вечеринки
 - c) Спортивные соревнования
 - d) Встречи с руководством
5. Что такое HR-брендинг?
 - a) Создание имиджа компании как привлекательного работодателя+
 - b) Разработка логотипа компании
 - c) Реклама вакансий
 - d) Внутренний PR
6. Кто отвечает за разработку системы мотивации в компании?
 - a) Отдел маркетинга
 - b) Отдел продаж
 - c) HR-отдел+
 - d) Финансовый отдел
7. На что направлена система управления талантами?
 - a) На привлечение новых сотрудников
 - b) На удержание ключевых специалистов+
 - c) На повышение квалификации всех сотрудников
 - d) На сокращение затрат на персонал
8. Что включает в себя процесс адаптации нового сотрудника?
 - a) Ознакомление с должностными обязанностями+
 - b) Участие в корпоративных мероприятиях
 - c) Получение бонусов
 - d) Повышение заработной платы
9. Для чего используется оценка 360 градусов?
 - a) Для определения уровня стресса у сотрудников
 - b) Для анализа финансовых показателей компании
 - c) Для комплексной оценки сотрудника на основе мнений коллег, руководства и подчиненных+
 - d) Для разработки программы обучения
10. Чем занимается специалист по подбору персонала?
 - a) Анализирует рынок труда+
 - b) Проводит тренинги
 - c) Занимается расчетом заработной платы
 - d) Ведет бухгалтерский учет
11. Кому принадлежит концепция "управления человеческими ресурсами"?
 - a) Генри Форд
 - b) Питер Друкер
 - c) Майкл Портер
 - d) Эдвард Деминг
12. Что относится к нефинансовым методам мотивации?
 - a) Премии
 - b) Оплата транспортных расходов
 - c) Гибкий график работы+
 - d) Бонусы
13. Какая модель описывает взаимосвязь между удовлетворенностью работой и

производительностью?

- a) Модель Маслоу
- b) Теория ожиданий
- c) Модель Герцберга+
- d) Теория X и Y

14. Что означает термин "корпоративная культура"?

- a) Система ценностей и норм поведения внутри компании+
- b) Структура управления компанией
- c) Стратегия развития компании
- d) Политика вознаграждения сотрудников

15. Какой показатель характеризует уровень удовлетворенности сотрудников своей работой?

- a) Индекс лояльности клиентов
- b) Уровень текучести кадров
- c) Индекс вовлеченности сотрудников+
- d) Коэффициент оборачиваемости запасов

16. Что представляет собой карьерограмма?

- a) План профессионального роста сотрудника+
- b) График отпусков
- c) Табель учета рабочего времени
- d) Отчет о результатах аттестации

17. Какие факторы влияют на выбор методов обучения персонала?

- a) Возраст сотрудников
- b) Уровень образования
- c) Специфика работы
- d) Все вышеперечисленные факторы+

18. Почему важно проводить регулярную оценку эффективности работы сотрудников?

- a) Чтобы выявить лучших сотрудников
- b) Чтобы определить потребности в обучении+
- c) Чтобы сократить расходы на заработную плату
- d) Чтобы наказать неэффективных сотрудников

19. Зачем компаниям разрабатывать систему внутреннего общения?

- a) Для улучшения взаимодействия между сотрудниками+
- b) Для увеличения прибыли
- c) Для снижения затрат на рекламу
- d) Для привлечения новых клиентов

20. Кто такой внутренний тренер?

- a) Сотрудник компании, который проводит обучение других сотрудников+
- b) Внешний консультант
- c) Руководитель отдела
- d) Представитель учебного заведения

21. В чем заключается основная цель HR-аналитики?

- a) В сборе статистических данных о сотрудниках
- b) В анализе данных для принятия стратегических решений+
- c) В разработке программ обучения
- d) В расчете заработной платы

22. Чему способствует создание благоприятного психологического климата в коллективе?

- a) Уменьшению количества конфликтов среди сотрудников+
- b) Увеличению объема продаж
- c) Снижению затрат на производство
- d) Улучшению качества продукции

23. Каким образом можно повысить вовлеченность сотрудников?

- a) Предоставлением дополнительных выходных дней
- b) Регулярным проведением опросов обратной связи+
- c) Ужесточением дисциплинарных мер
- d) Увеличением рабочих часов

24. Что такое эмоциональный интеллект?

a) Способность понимать и управлять своими эмоциями и эмоциями других людей+

- b) Знание иностранных языков
- c) Навык ведения переговоров
- d) Опыт работы в команде

25. Какое значение имеет корпоративная социальная ответственность для HR?

- a) Привлечение новых клиентов
- b) Поддержание положительного имиджа компании+
- c) Сокращение налоговых обязательств
- d) Увеличение производственных мощностей

1. Тестовые задания

Используются для проверки теоретических знаний и понимания ключевых концепций.

Примеры тестовых вопросов:

Какой показатель является основным для оценки эффективности HR-отдела?

- a) Уровень текучести кадров
- b) Количество принятых сотрудников
- c) Уровень удовлетворенности сотрудников
- d) Все вышеперечисленное

Что такое HR-брендинг?

- a) Создание имиджа компании как привлекательного работодателя
- b) Разработка логотипа компании
- c) Реклама вакансий
- d) Внутренний PR

Критерии оценки:

Правильный выбор ответа – 1 балл за каждый вопрос.

Минимальный проходной балл – 70%.

2. Практические задания

Направлены на применение знаний в реальных ситуациях.

Примеры заданий:

Разработка системы мотивации:

Предложите комплексную систему мотивации для сотрудников IT-компании, учитывая как финансовые, так и нефинансовые методы. Обоснуйте свой выбор.

Оценка эффективности бизнеса:

Проанализируйте данные по текучести кадров и уровню удовлетворенности сотрудников за последний год. Сформулируйте рекомендации для снижения текучести.

HR-аналитика:

На основе предоставленных данных (например, уровень текучести, вовлеченность сотрудников, результаты аттестации) составьте отчет для руководства компании с рекомендациями по улучшению HR-процессов.

Глубина анализа – до 5 баллов.

Логичность и обоснованность предложений – до 5 баллов.

Практическая применимость решений – до 5 баллов.

3. Кейсы

Используются для моделирования реальных ситуаций и проверки способности принимать решения.

Пример кейса:

Компания столкнулась с высоким уровнем текучести персонала среди молодых специалистов. Определите возможные причины проблемы и предложите стратегию её решения, включая изменения в корпоративной культуре, системе обучения и адаптации.

Критерии оценки:

Четкость формулировки проблемы – 3 балла.

Качество предложенных решений – 5 баллов.

Учет особенностей организации – 2 балла.

4. Эссе

Позволяют оценить глубину понимания сложных тем и способность выразить мысли в письменной форме.

Темы для эссе:

"Влияние корпоративной культуры на эффективность работы компании".

"Роль HR-аналитики в принятии управленческих решений".

"Управление талантами как фактор конкурентоспособности организации".

Критерии оценки:

Аргументированность и логичность изложения – до 5 баллов.

Использование актуальных данных и примеров – до 3 баллов.

Оригинальность подхода – до 2 баллов.

5. Презентации

Оценивают умение структурировать информацию и представлять её аудитории.

Примеры тем для презентаций:

"Методы оценки эффективности HR-процессов".

"Современные подходы к обучению и развитию сотрудников".

"Корпоративная социальная ответственность и её роль 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 этапы включает процесс адаптации нового сотрудника?

Какие факторы влияют на выбор методов обучения персонала?

В чем заключается связь между мотивацией персонала и финансовыми результатами компании?

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 лояльности сотрудников в компании с учетом их потребностей и корпоративной культуры.

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:

Подготовить сравнительный анализ двух компаний по уровню их HR-брендинга.

Изучить современные методы управления изменениями в организации 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 HR-менеджера, другой – сотрудника, недовольного своей должностью. Задача HR-менеджера – найти решение проблемы.

Критерии оценки:

Умение находить компромиссы – до 3 баллов.

Навыки коммуникации – до 3 баллов.

Профессионализм в решении задачи – до 4 баллов.