

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ ВЛАДИМИРА ДАЛЯ»

Институт управления и государственной службы
Кафедра управления персоналом и экономической теории

УТВЕРЖДАЮ:
Директор института управления и
государственной службы
Р.Г. Харьковский
(подпись)
«15» января 2025 года

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по учебной дисциплине**

Стратегическое управление человеческими ресурсами

(наименование учебной дисциплины, практики)

38.04.03 Управление персоналом

(код и наименование направления подготовки (специальности))

«Управление персоналом»

(наименование профиля подготовки (специальности, магистерской программы); при отсутствии ставится прочерк)

Разработчик:
доцент


(подпись) Шильникова З.Н.

ФОС рассмотрен и одобрен на заседании кафедры управления персоналом и
экономической теории от «14» января 2025 г., протокол № 10

Заведующий кафедрой
Управления персоналом
и экономической теории


(подпись) Чумаченко Г.В.

Луганск 2025 г.

**Комплект оценочных материалов по дисциплине
«Стратегическое управление человеческими ресурсами»**

Задания закрытого типа

Задания закрытого типа на выбор правильного ответа

1. *Выберите один правильный ответ.*

Человеческий капитал в контексте стратегического управления представляет собой ...

- А) Численность сотрудников организации
- Б) Сумма заработной платы, выплачиваемой сотрудникам
- В) Знания, навыки, способности и опыт сотрудников, представляющие ценность для организации
- Г) Компьютерное оборудование, используемое для управления персоналом
- Д) Документы, регламентирующие трудовые отношения

Правильный ответ: В.

Компетенции (индикаторы): ПК–3 (ПК–3.1)

2. *Выберите один правильный ответ.*

Какая роль HR-отдела становится все более важной в современных организациях?

- А) Административная поддержка
- Б) Стратегический партнер бизнеса
- В) Контроль за соблюдением трудового законодательства
- Г) Подбор и адаптация персонала
- Д) Управление выплатами заработной платы

Правильный ответ: Б.

Компетенции (индикаторы): ПК–3 (ПК–3.1)

3. *Выберите один правильный ответ.*

Какие компоненты входят в состав стратегического управления человеческими ресурсами?

- А) Планирование потребностей в персонале
- Б) Разработка программ обучения и развития
- В) Управление карьерой и продвижением сотрудников
- Г) Все перечисленное

Правильный ответ: Г

Компетенции (индикаторы): ПК–3 (ПК–3.1)

4. *Выберите один правильный ответ.*

Вид кадровой стратегии, к которому непосредственно относятся необходимые для реализации генеральной стратегии цели и мероприятия в области маркетинга персонала, – это:

- А) Стратегия организационных изменений, использования и развития персонала
- Б) Стратегия мотивации персонала
- В) Стратегия оценки кадров
- Г) Стратегия обеспечения человеческими ресурсами

Правильный ответ: Г

Компетенции (индикаторы): ПК–3 (ПК–3.1)

5. Выберите один правильный ответ.

Главное отличие УЧР от традиционного управления кадрами состоит в:

- А) Тотальной компьютеризации управления персоналом, использовании разнообразных компьютерных программ для решения кадровых вопросов
- Б) Четком разделении функций между линейными руководителями и специалистами служб персонала, устранении почвы для конфликтов между ними
- В) Нацеленности кадровой стратегии на достижение компромисса между экономическими интересами компании и ее социальными партнерами
- Г) Интегрировании управления персоналом в общую стратегию бизнеса

Правильный ответ: Г

Компетенции (индикаторы): ПК–3 (ПК–3.1)

Задания закрытого типа на установление соответствия

1. Установите соответствие между стратегией бизнеса и соответствующей стратегией управления человеческими ресурсами:

Стратегия бизнеса	Стратегия управления человеческими ресурсами
1) Стратегия снижения издержек	А) Ориентация на развитие талантов, инновации и командную работу
2) Стратегия дифференциации	Б) Сокращение издержек на персонал, стандартизация процессов, контроль результатов
3) Стратегия инноваций	В) Поддержка клиентоориентированности, гибкость и индивидуальный подход
4) Стратегия клиентоориентированности	Г) Разработка и внедрение высокоэффективных систем вознаграждения, повышение квалификации персонала

Правильный ответ: 1-В, 2-А, 3-Г, 4-Б

Компетенции (индикаторы): ПК–3 (ПК–3.1)

2. Установите соответствие между концепцией управления человеческими ресурсами и ее ключевой характеристикой:

Концепция управления
человеческими ресурсами

Ключевая характеристика

- | | |
|-----------------------|--|
| 1) Hard HRM | А) Развитие сотрудников, формирование корпоративной культуры, создание привлекательного HR-бренда |
| 2) Soft HRM | Б) Рассматривает сотрудников как ресурс, который необходимо эффективно использовать для достижения целей организации |
| 3) Стратегическое HRM | В) Интеграция HR-стратегий с бизнес-стратегией, ориентированность на долгосрочные цели и устойчивое развитие |

Правильный ответ: 1-Б, 2-А, 3-В

Компетенции (индикаторы): ПК–3 (ПК–3.1)

3. Установите соответствие между документом и его назначением в стратегическом управлении персоналом:

Вид документа

Назначение документа

- | | |
|---|---|
| 1) Стратегия управления человеческими ресурсами | А) Определение требований к компетентностям сотрудников для реализации стратегических целей |
| 2) Политика управления персоналом | Б) Описание принципов и правил, регулирующих отношения между организацией и ее сотрудниками |
| 3) Кадровый план | В) Определение долгосрочных целей и направлений развития системы управления персоналом |
| 4) Модель компетенций | Г) Детализированный план мероприятий по обеспечению организации необходимыми трудовыми ресурсами в соответствии со стратегическими задачами |

Правильный ответ: 1-Г, 2-Б, 3-А, 4-В

Компетенции (индикаторы): ПК–3 (ПК–3.1)

4. Установите соответствие между типом стратегии управления персоналом и примером ее реализации:

Тип стратегии	Пример реализации
1) Стратегия привлечения персонала	А) Внедрение системы мотивации, ориентированной на индивидуальные показатели эффективности
2) Стратегия развития персонала	Б) Активное использование социальных сетей и специализированных порталов для поиска кандидатов
3) Стратегия удержания персонала	В) Организация регулярных тренингов и программ повышения квалификации для сотрудников
4) Стратегия управления эффективностью	Г) Создание комфортных условий труда, предоставление дополнительных льгот и возможностей карьерного роста

Правильный ответ: 1-Г, 2-А, 3-Б, 4-В

Компетенции (индикаторы): ПК–3 (ПК–3.1)

5. Установите соответствие между термином и его определением:

Термин	Определение
1) SWOT-анализ	А) Процесс определения разницы между текущим и желаемым состоянием кадрового потенциала организации
2) Gap-анализ	Б) Инструмент стратегического планирования, используемый для оценки сильных и слабых сторон организации, возможностей и угроз внешней среды
3) Ключевые показатели эффективности (KPI)	В) Показатели, используемые для оценки степени достижения стратегических целей в области управления персоналом
4) Стейкхолдеры кадровой стратегии	Г) Группы или индивидуумы, заинтересованные в результатах реализации кадровой стратегии и влияющие на нее (например, руководство, сотрудники, профсоюзы)

Правильный ответ: 1-Б, 2-А, 3-В, 4-Г

Компетенции (индикаторы): ПК–3 (ПК–3.1)

Задания закрытого типа на установление правильной последовательности

1. Установите правильную последовательность этапов стратегического планирования человеческих ресурсов:

- А) Анализ внешней среды (политические, экономические, социальные, технологические факторы)
- Б) Оценка текущего состояния человеческих ресурсов организации
- В) разработка стратегии управления человеческими ресурсами
- Г) Формулировка целей и задач в области управления человеческими ресурсами
- Д) Реализация стратегии управления человеческими ресурсами
- Е) Анализ внутренней среды организации (сильные и слабые стороны в области управления человеческими ресурсами)
- Ж) Оценка результатов и корректировка стратегии (при необходимости)

Правильный ответ: А, Е, Б, Г, В, Д, Ж

Компетенции (индикаторы): ПК–3 (ПК–3.1)

2. Установите правильную последовательность этапов анализа и корректировки кадровой стратегии:

- А) Оценка соответствия текущей кадровой стратегии целям организации
- Б) Разработка и внедрение корректирующих мероприятий
- В) Проведение SWOT-анализа кадрового потенциала
- Г) Мониторинг и контроль результатов корректирующих мероприятий
- Д) Определение «разрывов» (gap-анализ) между текущим и желаемым состоянием

Правильный ответ: В, А, Д, Б, Г

Компетенции (индикаторы): ПК–3 (ПК–3.1)

3. Установите правильную последовательность этапов разработки стратегии управления человеческими ресурсами:

- А) Анализ внешней и внутренней среды организации
- Б) Формулирование миссии и видения в области управления персоналом
- В) Разработка плана мероприятий по реализации стратегии
- Г) Определение стратегических целей и задач в области управления персоналом
- Д) Оценка и контроль реализации стратегии

Правильный ответ: А, Б, Г, В, Д

Компетенции (индикаторы): ПК–3 (ПК–3.1)

Задания открытого типа

Задания открытого типа на дополнение

1. Заполните пропущенное слово (словосочетание):

Общий, не детализированный план какой-либо деятельности, охватывающий длительный период времени, способ достижения сложной цели – называется _____.

Правильный ответ: стратегия

Компетенции (индикаторы): ПК–3 (ПК–3.1)

2. *Заполните пропущенное слово (словосочетание):*

В процессе разработки стратегии управления персоналом необходимо учитывать _____ и _____ факторы влияющие на разработку стратегии управления персоналом.

Правильный ответ: внутренние и внешние

Компетенции (индикаторы): ПК–3 (ПК–3.1)

Задания открытого типа с кратким свободным ответом

1. *Ответьте на вопрос:*

Подход к управлению персоналом, интегрированный с общей стратегией организации для достижения конкурентных преимуществ называется _____.

Правильный ответ: Стратегическое управление человеческими ресурсами / СУЧР

Компетенции (индикаторы): ПК–3 (ПК–3.1)

2. *Ответьте на вопрос:*

В рамках стратегического управления человеческими ресурсами оценка эффективности HR-деятельности проводится с помощью...

Правильный ответ: ключевых показателей эффективности / КРП

Компетенции (индикаторы): ПК–3 (ПК–3.1)

Задания открытого типа с развернутым ответом

1. *Прочитайте текст задания. Продумайте логику и полноту ответа. Запишите ответ, используя четкие компактные формулировки.*

Что означает на языке управления человеческими ресурсами стратегическое соответствие?

Время выполнения – 15 мин.

Ожидаемый результат: На языке УЧР стратегическое соответствие означает разработку стратегий УЧР, сочетающихся с деловой стратегией компании и способствующих ее реализации (вертикальная интеграция или соответствие), а также использование интегрированного подхода к разработке дополняющих друг друга практических элементов системы ЧР, таких, как подбор ресурсов, развитие персонала, системы вознаграждения и взаимоотношения сотрудников (горизонтальная интеграция или соответствие).

Критерии оценивания: наличие в ответе содержательной «стратегическое соответствие означает согласование управления человеческими ресурсами со стратегическим содержанием компании».

Компетенции (индикаторы): ПК–3 (ПК–3.1)

2. Прочитайте текст задания. Продумайте логику и полноту ответа. Запишите ответ, используя четкие компактные формулировки.

Стратегическая роль специалистов службы управления человеческими ресурсами как делового партнера.

Время выполнения – 15 мин.

Ожидаемый результат: Как деловые партнеры специалисты службы управления человеческими ресурсами разделяют ответственность со своими коллегами - линейными менеджерами - за успех всей компании. Специалисты службы УЧР работают в тесном контакте с высшим руководством и направляют свои усилия на обслуживание долгосрочной стратегической цели, а также развитие способности выявления деловых возможностей и умения видеть роль службы УЧР в достижении целей компании. Специалисты службы УЧР в роли деловых партнеров должны иметь представление как о деловых стратегиях, так и о возможностях и угрозах для организации. Они способны проанализировать сильные и слабые стороны организации, продиагностировать факторы, влияющие на ее развитие, и спрогнозировать их последствия. Они располагают информацией о ключевых факторах успеха, создающих конкурентное преимущество, и в состоянии смоделировать убедительный деловой сценарий, демонстрирующий возможность создания дополнительной ценности с помощью инноваций.

Критерии оценивания: наличие в ответе содержательной единицы «специалисты HR выступают как деловые партнеры, разделяя с линейными менеджерами ответственность за успех компании. Они стратегически ориентированы, работают с высшим руководством, понимают бизнес-стратегии и факторы успеха, анализируют сильные и слабые стороны компании и прогнозируют последствия, чтобы создавать дополнительную ценность через инновации».

Компетенции (индикаторы): ПК–3 (ПК–3.1)

3. Прочитайте текст задания. Продумайте логику и полноту ответа. Запишите ответ, используя четкие компактные формулировки.

Цели стратегического развития человеческих ресурсов.

Время выполнения – 15 мин.

Ожидаемый результат: Стратегическое развития человеческих ресурсов (РЧР) нацелено на создание целостной и всеобъемлющей модели развития людей. Большая часть процесса развития человеческих ресурсов направлена на формирование среды, в которой работников поощряют к обучению и развитию. Деятельность РЧР включает традиционные тренинговые программы, однако особое внимание уделяется развитию интеллектуального капитала и культивированию организационного, командного и индивидуального обучения. В центре внимания находится создание обучающейся организации, в рамках которой происходит систематическое управление знанием. Стратегическое РЧР также занимается планированием подходов к стимулированию самостоятельного развития (самообучения) с соответствующей поддержкой и руководством со стороны организации. Хотя

стратегическое РЧР ориентируется на нужды организации, его политика должна учитывать личные устремления и потребности. Важной задачей политики РЧР должно стать повышение статуса работника как на внешнем, так и на внутриорганизационном рынках труда.

Критерии оценивания: наличие в ответе содержательной единицы «создание обучающейся организации», где сотрудники постоянно развиваются и наращивают интеллектуальный капитал. Поддерживая самообучение и учитывая личные цели, РЧР стремится повысить ценность работников как внутри компании, так и на рынке труда.

Компетенции (индикаторы): ПК–3 (ПК–3.1)

Экспертное заключение

Представленный фонд оценочных средств (далее – ФОС) по дисциплине «Стратегическое управление человеческими ресурсами» соответствует требованиям ФГОС ВО.

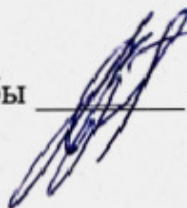
Предлагаемые формы и средства текущего и промежуточного контроля адекватны целям и задачам реализации основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом.

Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины представлены в полном объеме.

Виды оценочных средств, включенные в представленный фонд, отвечают основным принципам формирования ФОС.

Разработанный и представленный для экспертизы фонд оценочных средств рекомендуется к использованию в процессе подготовки обучающихся по указанному направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом.

Председатель учебно-методической комиссии
института управления и государственной службы _____ Студеникина В.П.



Лист изменений и дополнений

№ п/п	Виды дополнений и изменений	Дата и номер протокола заседания кафедры (кафедр), на котором были рассмотрены и одобренны изменения и дополнения	Подпись (с расшифровкой) заведующего кафедрой (заведующих кафедрами)