

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. Карьковский
(подпись)
«15» января 2025 года

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по учебной дисциплине

HR-бизнес-партнёрство

(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) Гутько Е.Ю.

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
«HR-бизнес-партнёрство»**

Задания закрытого типа

Задания закрытого типа на выбор правильного ответа

1. Выберите один правильный ответ

Что такое HR-бизнес-партнёр (HRBP)?

- А) HR-специалист, выполняющий административные функции.
- Б) HR-специалист, занимающийся только подбором персонала.
- В) HR-специалист, работающий в тесном сотрудничестве с бизнесом для достижения его целей.
- Г) HR-специалист, отвечающий за обучение и развитие персонала

Правильный ответ: В

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1)

2. Выберите один правильный ответ

Основной принцип работы HRBP – это:

- А) Сосредоточенность на HR-процессах.
- Б) Ориентация на удовлетворение потребностей сотрудников.
- В) Ориентация на достижение бизнес-целей.
- Г) Соблюдение трудового законодательства.

Правильный ответ: В

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1)

3. Выберите один правильный ответ

Что такое “клиент” для HRBP?

- А) Только сотрудники компании.
- Б) Только руководители подразделений.
- В) Все заинтересованные стороны, включая сотрудников, руководителей и акционеров.
- Г) Только кандидаты на вакантные должности.

Правильный ответ: В

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1)

4. Выберите один правильный ответ

Какую роль играет HRBP в управлении изменениями в организации?

- А) Сопrotивляется изменениям.
- Б) Информирует сотрудников об изменениях.
- В) Поддерживает руководителей в процессе внедрения изменений и помогает сотрудникам адаптироваться.
- Г) Разрабатывает планы коммуникации об изменениях.

Правильный ответ: В

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1)

5. Выберите один правильный ответ

Какие HR-метрики HRBP может использовать для оценки влияния HR-стратегии на бизнес-результаты?

А) Количество принятых резюме.

Б) Текучесть кадров, вовлеченность сотрудников, производительность труда.

В) Количество проведенных тренингов.

Г) Количество сотрудников, прошедших аттестацию.

Правильный ответ: Б

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1)

Задания закрытого типа на установление соответствия

1. Установите соответствие между термином и его определением.

Определение	Термин
1) Документ, определяющий общие направления работы HR, согласованный с бизнес-стратегией, включающий цели, задачи и ключевые показатели эффективности.	А) HR-бизнес-партнёр
2) Сотрудник HR, работающий в тесном сотрудничестве с бизнес-подразделением для достижения его целей. Отвечает за решение HR-задач, связанных с поддержкой конкретного бизнес-направления.	Б) HR-стратегия
3) Комплекс мероприятий, направленных на привлечение, развитие, удержание и вовлечение наиболее ценных сотрудников, обладающих высоким потенциалом	В) Управление талантами

Правильный ответ: 1-Б, 2-А, 3-В

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1)

2. Установите соответствие между термином и его определением.

Определение	Термин
1) Содействие в разработке и реализации изменений в структуре, штатном расписании, процессах компании, в соответствии с бизнес-целями и потребностями	А) Поддержка бизнес-стратегии
2) Анализ HR-метрик, разработка и внедрение HR-решений, направленных на достижение бизнес-целей. Обеспечение соответствия HR-стратегии бизнес-стратегии.	Б) Оптимизация организационной структуры
3 Консультирование линейных руководителей по вопросам управления персоналом, в том числе, мотивации, оценки, развития, урегулирования конфликтов	В) Управление персоналом

Правильный ответ: 1-Б, 2-А, 3-В

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1)

3. Установите соответствие между термином и его определением.

Определение	Термин
1) Сбор и анализ данных о текучести кадров, производительности, вовлеченности и других HR-метриках, необходимых для принятия решений.	А) SWOT-анализ
2) Инструмент, позволяющий оценить сильные и слабые стороны HR-функции, а также возможности и угрозы внешней среды, влияющие на ее деятельность.	Б) Интервью с руководителями
3) Процесс проведения структурированных бесед с линейными руководителями для выявления проблем, сбора информации о потребностях бизнеса и согласования	В) HR-метрики

Правильный ответ: 1-В, 2-А, 3-Б

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1)

4. Установите соответствие между термином и его определением.

Термин	Определение
А) Понимание бизнес-целей	1) Принятие решений на основе анализа данных и понимания потребностей бизнеса. Умение аргументировать свою позицию, учитывая интересы всех сторон.
Б) Выработка совместных решений	2) Участие HRBP в разработке планов развития компании, прогнозирование потребности в персонале, определение HR-задач для достижения бизнес-целей.
В) Участие в бизнес-планировании	3) Знание стратегии, ключевых показателей, финансовых результатов, конкурентной среды и способность говорить с бизнесом на одном языке..

Правильный ответ: 1-Б, 2-В, 3-А

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1)

5. Установите соответствие между термином и его определением.

Определение	Термин
1) Способность эффективно общаться с различными категориями сотрудников, руководителей и другими заинтересованными сторонами, умение убеждать и влиять.	А) Стратегическое мышление
2) Способность оценивать ситуации, выявлять закономерности, использовать данные для	Б) Аналитическое мышление

обоснования HR-решений и оценки их эффективности.

3) Умение понимать и предвидеть долгосрочные последствия решений, а также адаптировать HR-стратегию к изменяющимся условиям.

В)
Коммуникационные
навыки

Правильный ответ: 1-В, 2-Б, 3-А

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1)

Задания закрытого типа на установление правильной последовательности

1. *Расположите этапы процесса разработки HR-стратегии, поддерживающей бизнес-стратегию.*

А) Определение целей и задач HR-стратегии.

Б) Реализация HR-стратегии

В) Анализ бизнес-стратегии компании

Г) Разработка HR-стратегии.

Правильный ответ: В, А, Г, Б

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1)

2. *Расположите этапы управления изменениями в организации с участием HRBP.*

А) Поддержка сотрудников в процессе адаптации к изменениям.

Б) Оценка готовности организации к изменениям.

В) Разработка плана управления изменениями.

Г) Внедрение изменений.

Правильный ответ: Б, В, Г, А

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1)

3. *Расположите этапы управления конфликтом с участием HRBP.*

А) Оценка ситуации и сбор информации.

Б) Принятие решения и реализация мер по разрешению конфликта.

В) Выявление конфликта.

Г) Анализ причин конфликта.

Д) Выбор метода разрешения конфликта (переговоры, медиация и т.д.).

Правильный ответ: В, А, Г, Д, Б

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1)

Задания открытого типа

Задания открытого типа на дополнение

1. *Заполните пропущенное слово (словосочетание):*

_____ – это совокупность ценностей, норм и верований, которые определяют стиль работы и взаимодействия в организации.

Правильный ответ: Организационная культура

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1)

2. *Заполните пропущенное слово (словосочетание):*

_____ – это стратегический подход к управлению человеческими ресурсами, при котором HR-функции интегрированы в бизнес-процессы компании.

Правильный ответ: HR-бизнес-партнёрство

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1)

Задания открытого типа с кратким свободным ответом

1. *Ответьте на вопрос:*

Какие три ключевые компетенции необходимы для успешного HRBP?

Правильный ответ:

Стратегическое мышление, знание бизнеса, коммуникационные навыки.

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1)

2. *Ответьте на вопрос:*

Какие инструменты HRBP может использовать для управления конфликтами в организации?

Правильный ответ:

Переговоры, медиация, фасилитация, разрешение проблем.

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1)

Задания открытого типа с развернутым ответом

1. *Прочитайте текст задания. Продумайте логику и полноту ответа. Запишите ответ, используя точную формулировку.*

Опишите, каким образом HR-бизнес-партнер может способствовать формированию организационной культуры, поддерживающей стратегические цели компании.

Время выполнения: 10 мин.

Ожидаемый результат:

Формирование организационной культуры, поддерживающей стратегические цели:

Понимание связи культуры и стратегии.

Анализ существующей культуры и ее соответствия стратегическим целям.

Определение желаемой культуры.

Разработка плана по формированию желаемой культуры, включающего:

Разработку и внедрение ценностей компании.

Разработку и внедрение норм поведения.

Изменение практик управления персоналом (подбор, оценка, мотивация, развитие).

Коммуникацию и продвижение ценностей и норм.

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1)

2. Прочитайте текст задания. Продумайте логику и полноту ответа. Запишите ответ, используя точную формулировку.

Рассмотрите ситуацию, когда компания сталкивается с необходимостью существенного сокращения затрат. Как HR-бизнес-партнер может сыграть ключевую роль в этом процессе, обеспечивая не только снижение расходов на персонал, но и сохранение мотивации, вовлеченности и производительности оставшихся сотрудников?

Время выполнения: 10 мин.

Ожидаемый результат:

Роль HR-бизнес-партнера при сокращении затрат:

Анализ структуры затрат на персонал и выявление возможностей для оптимизации.

Разработка плана сокращения затрат, учитывающего не только финансовые, но и социальные последствия.

Оценка влияния различных вариантов сокращения затрат на мотивацию, вовлеченность и производительность сотрудников.

Коммуникация с сотрудниками и объяснение необходимости сокращения затрат.

Обеспечение справедливого и прозрачного процесса увольнения.

Предоставление поддержки и помощи увольняемым сотрудникам.

Разработка мер по сохранению мотивации, вовлеченности и производительности оставшихся сотрудников (например, программы развития, возможности карьерного роста, признание достижений).

Оценка: Знание методов сокращения затрат, умение управлять изменениями, навыки коммуникации и мотивации, способность находить баланс между финансовыми и социальными последствиями решений.

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1)

3. Прочитайте текст задания. Продумайте логику и полноту ответа. Запишите ответ, используя точную формулировку.

Опишите комплексный подход к управлению талантами в организации, включающий этапы привлечения, отбора, адаптации, развития, мотивации и удержания талантливых сотрудников. Какую роль HRBP играет на каждом из этих этапов, и какие инструменты и методы он может использовать для повышения эффективности управления талантами?

Время выполнения: 10 мин.

Ожидаемый результат:

Комплексный подход к управлению талантами:

Привлечение: Разработка привлекательного EVP (ценностного предложения работодателя), использование современных методов поиска кандидатов (социальные сети, профессиональные сообщества, реферальные программы).

Отбор: Использование различных методов оценки кандидатов (интервью, тесты, ассесмент-центры), разработка профиля успешного сотрудника.

Адаптация: Разработка программы адаптации, включающей наставничество, обучение и регулярную обратную связь.

Развитие: Разработка индивидуальных планов развития, предоставление возможностей для обучения и карьерного роста, участие в проектах, выходящих за рамки обычных обязанностей.

Мотивация: Разработка системы мотивации и вознаграждения, основанной на результатах и достижениях, признание успехов и заслуг сотрудников, создание благоприятной рабочей атмосферы.

Удержание: Предоставление возможностей для профессионального роста, обеспечение баланса между работой и личной жизнью, создание чувства принадлежности к компании, обеспечение конкурентоспособной заработной платы и льгот.

Роль HRBP на каждом этапе:

Участие в разработке стратегии управления талантами.

Определение потребностей в талантах.

Разработка и внедрение HR-программ и политик, направленных на привлечение, развитие, мотивацию и удержание талантливых сотрудников.

Консультирование руководителей по вопросам управления талантами.

Мониторинг и оценка эффективности системы управления талантами.

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1)

Экспертное заключение

Представленный фонд оценочных средств (далее – ФОС) по дисциплине «HR-бизнес-партнёрство» 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)