**Комплект оценочных материалов по дисциплине
«Управление персоналом»**

### Задания закрытого типа

#### Задания закрытого типа на выбор правильного ответа

1. Что такое управление персоналом?

А) Совокупность методов и технологий для контроля над сотрудниками

Б) Процесс планирования, организации, мотивации и контроля за деятельностью работников

В) Система учета рабочего времени сотрудников

Г) Механизм автоматизации кадровых процессов

Правильный ответ: Б

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1, УК-3.2)

2. Какой документ определяет должностные обязанности сотрудника?

А) Устав компании

Б) Должностная инструкция

В) Коллективный договор

Г) Трудовой кодекс РФ

Правильный ответ: Б

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1, УК-3.2)

3. Какой тип мотивации основывается на внутреннем удовлетворении?

А) Внешняя мотивация

Б) Внутренняя мотивация

В) Материальная мотивация

Г) Нематериальная мотивация

Правильный ответ: Б

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1, УК-3.2)

4. Какой стиль управления конфликтами предполагает поиск компромисса?

А) Конкуренция

Б) Коллаборация

В) Уклонение

Г) Приспособление

Правильный ответ: Б

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1, УК-3.2)

#### Задания закрытого типа на установление соответствия

1. Установите соответствие между качествами лидера и их влиянием на команду:

|  |  |
| --- | --- |
| Качество лидера  | Влияние на команду |
| A) Эмпатия | 1) Увеличение производительности за счет жесткого контроля. |
| Б) Настойчивость | 2) Создание доверительной атмосферы и поддержка сотрудников. |
| В) Жесткость | 3) Достижение целей через целеустремленность и упорство. |

Правильный ответ: А-2, Б-3, В-1

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1, УК-3.2)

2. Установите соответствие между методом мотивации и конкретным примером.

|  |  |
| --- | --- |
| Метод мотивации | Пример |
| A) Материальная мотивация | 1) Предоставление сотрудникам возможности карьерного роста и профессионального развития. |
| Б) Социальная мотивация | 2) Участие сотрудников в корпоративных мероприятиях, создание комфортной рабочей атмосферы. |
| В) Карьерная мотивация | 3) Выплата премий, бонусов, повышение заработной платы. |

Правильный ответ: A-3, Б-2, В-1

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1, УК-3.2)

3. Установите соответствие между показателями трудового потенциала и их определениями.

|  |  |
| --- | --- |
| Показатель | Пример |
| A) Квалификационный уровень | 1) Уровень образования и профессиональной подготовки сотрудников. |
| Б) Стабильность персонала | 2) Продолжительность работы сотрудников в организации |
| В) Профессиональная пригодность | 3) Соответствие навыков и компетенций требованиям должности |

Правильный ответ: А-1, Б-2, В-3

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1, УК-3.2)

4. Установите соответствие между методами подбора персонала и их характеристиками

|  |  |
| --- | --- |
| Метод подбора | Пример |
| A) Собеседование | 1) Оценка навыков решения задач в условиях моделирования реальных ситуаций. |
| Б) Тестирование | 2) Проверка теоретических знаний и когнитивных способностей. |
| В) Бизнес-игры | 3) Выявление личностных качеств через диалоговое взаимодействие. |

Правильный ответ**:** А-3, Б-2, В-1

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1, УК-3.2)

#### Задания закрытого типа на установление правильной последовательности

1.Расположите в правильной последовательности этапы процесса адаптации нового сотрудника:

А) Вводный брифинг

Б) Наставничество

В) Самостоятельная работа

Правильный ответ: А, Б, В

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1, УК-3.2)

2. Укажите последовательность этапов управления конфликтами:

А) Анализ причин конфликта

Б) Выбор стратегии разрешения

В) Диагностика ситуации

Г) Реализация выбранного решения

Правильный ответ: В, А, Б, Г

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1, УК-3.2)

3. Расположите в порядке важности факторы мотивации по теории Маслоу:

А) Физиологические потребности

Б) Социальные потребности

В) Потребности в самореализации

Г) Безопасность

Правильный ответ: А, Г, Б, В

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1, УК-3.2)

4. Расположите в последовательности этапы формирования кадровой политики:

А) Разработка программы реализации

Б) Анализ внешней и внутренней среды организации

В) Определение целей и задач

Г) Контроль за исполнением

Правильный ответ: Б, В, А, Г

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1, УК-3.2)

### Задания открытого типа

#### Задания открытого типа на дополнение

1. Заполните пропущенное слово (словосочетание):

Коэффициент \_\_\_\_\_\_\_\_\_ кадров отражает уровень стабильности персонала в организации и рассчитывается как отношение числа уволенных сотрудников к общей численности персонала.

Правильный ответ: текучести

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1, УК-3.2)

2. Заполните пропущенное слово (словосочетание):

Мотивация персонала основывается на удовлетворении различных потребностей сотрудников, таких как материальные, социальные и \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

Правильный ответ: духовные

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1, УК-3.2)

3. Заполните пропущенное слово (словосочетание):

\_\_\_\_\_\_\_\_\_ – это целенаправленный процесс повышения уровня знаний, умений и навыков сотрудника в соответствии с требованиями его должности.

Правильный ответ: Обучение

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1, УК-3.2)

4. Заполните пропущенное слово (словосочетание):

Внутренний подбор сотрудников осуществляется среди уже работающих в организации специалистов, а \_\_\_\_\_\_\_\_\_ – на внешнем рынке труда.

Правильный ответ: внешний подбор/внешний

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1, УК-3.2)

#### Задания открытого типа с кратким свободным ответом

1. Ответьте на вопрос:

Какие функции выполняет служба управления персоналом в организации?

Правильный ответ: Подбор, адаптация, обучение, оценка, мотивация и развитие персонала.

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1, УК-3.2)

2. Ответьте на вопрос:

Какие ключевые качества должен обладать эффективный лидер?

Правильный ответ: Эмпатия, коммуникативные навыки, стратегическое мышление, умение мотивировать команду..

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1, УК-3.2)

3. Ответьте на вопрос:

Какие методы используются для профессионального развития сотрудников?

Правильный ответ: Тренинги, семинары, коучинг, наставничество, самообразование.

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1, УК-3.2)

4. Ответьте на вопрос:

Какие этапы включает процесс подбора персонала?

Правильный ответ: Размещение вакансии, отбор резюме, тестирование, собеседование, принятие решения.

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1, УК-3.2)

#### Задания открытого типа с развернутым ответом

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

Какова роль наставничества в процессе профессионального развития сотрудников?

Время выполнения – 10 мин.

Ожидаемый результат: Наставничество представляет собой форму передачи опыта и знаний от более опытного сотрудника новичку или менее опытному коллеге. Этот подход способствует быстрой адаптации, повышению квалификации и формированию корпоративной культуры. Он также способствует созданию доверительных отношений внутри команды и увеличивает вовлеченность сотрудников.

Критерий оценивания: наличие в ответе ключевых аспектов: "передача опыта", "быстрая адаптация", "формирование корпоративной культуры", "доверительные отношения".

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1, УК-3.2)

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

Вопрос: Какие методы используются для эффективного подбора персонала и как они влияют на результативность процесса?

Время выполнения: 5 мин.

Ожидаемый результат: Для эффективного подбора персонала используются такие методы, как тестирование, собеседования, бизнес-игры, ассессмент-центр и проверка рекомендаций. Тестирование помогает оценить когнитивные способности, собеседование выявляет личностные качества, а бизнес-игры демонстрируют навыки принятия решений. Использование различных методов повышает точность отбора и снижает риск ошибок при найме.

Критерий оценивания: В ответе должны быть перечислены методы подбора персонала (тестирование, собеседования, бизнес-игры, ассессмент-центр, проверка рекомендаций) и их влияние на результативность процесса.

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1, УК-3.2)

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

Вопрос: как влияет личностное развитие на успех карьерного роста, и какие аспекты следует учитывать при планировании саморазвития?

Время выполнения: 5 мин.

Ожидаемый результат: Личностное развитие напрямую влияет на успех карьерного роста, так как формирует soft skills (коммуникативные навыки, эмоциональный интеллект, лидерство), которые являются ключевыми для продвижения. При планировании саморазвития важно учитывать следующие аспекты: самопознание, управление временем, развитие коммуникативных навыков и адаптивность.

Критерий оценивания: В ответе должны быть указаны влияние личностного развития на карьерный рост и аспекты, которые следует учитывать при планировании саморазвития (самопознание, управление временем, коммуникативные навыки, адаптивность).

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1, УК-3.2)

4. Дайте развернутый ответ на вопрос:

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

Вопрос: Какие барьеры могут возникнуть на пути карьерного роста, и как их преодолеть?

Время выполнения: 5 мин.

Ожидаемый результат: Основными барьерами на пути карьерного роста могут быть: отсутствие ясных целей, недостаток опыта или квалификации, эмоциональные препятствия (низкая самооценка, страх неудачи) и организационные ограничения. Для преодоления этих барьеров необходимо: составить четкий карьерный план, пройти обучение или дополнительное образование, работать с психологом или коучем, а также рассмотреть возможности в других компаниях или проектах.

Критерий оценивания: В ответе должны быть перечислены барьеры (отсутствие целей, недостаток опыта, эмоциональные препятствия, организационные ограничения) и способы их преодоления (составление карьерного плана, обучение, работа с психологом, рассмотрение других возможностей).

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1, УК-3.2)