

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

Управление персоналом

(наименование учебной дисциплины, практики)

23.05.01 Наземные транспортно-технологические средства

(код и наименование направления подготовки (специальности))

«Автомобильная техника в транспортных технологиях»

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

Разработчик:

Доцент

Старший преподаватель


(подпись) Чумаченко Г.В.

(подпись) Литвин Р.И.

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.

Полномоченный

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
А) 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
А) 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: А-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
А) 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
А) 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)

Экспертное заключение

Представленный фонд оценочных средств (далее – ФОС) по дисциплине «Управление персоналом» соответствует требованиям ФГОС ВО.

Предлагаемые формы и средства текущего и промежуточного контроля адекватны целям и задачам реализации основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки 23.05.01 Наземные транспортно-технологические средства.

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 23.05.01 Наземные транспортно-технологические средства.

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)