

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)

27.03.01 «Стандартизация и метрология»

(код и наименование направления подготовки (специальности))

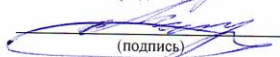
«Метрология, стандартизация и сертификация»

(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.

Луганск 2025 г.

**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-6

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-6

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-6

4. Какой стиль управления конфликтами предполагает поиск компромисса?

- А) Конкуренция
- Б) Коллаборация
- В) Уклонение
- Г) Приспособление

Правильный ответ: Б

Компетенции (индикаторы): УК-3, УК-6

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-6

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-6

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-6

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-6

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-6

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-6

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-6

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-6

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-6

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-6

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-6

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-6

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-6

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-6

3. Ответьте на вопрос:

Какие методы используются для профессионального развития сотрудников?

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

Компетенции (индикаторы): УК-3, УК-6

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-6

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-6

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-6

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-6

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-6

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 27.03.01 «Стандартизация и метрология».

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 27.03.01 «Стандартизация и метрология».

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 одобрены изменения и дополнения	Подпись (с расшифровкой) заведующего кафедрой (заведующих кафедрами)