

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 менеджмента и экономической безопасности



УТВЕРЖДАЮ

Директор института управления и
государственной службы

Р.Г. Харьковский

(подпись)

«25» февраля 2025 года

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по учебной дисциплине

Менеджмент персонала

(наименование учебной дисциплины, практики)

38.03.02 Менеджмент

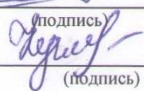
(код и наименование направления подготовки (специальности))

«Менеджмент организаций»

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

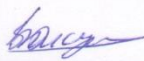
Разработчики:

доцент  Резник А.А.

ассистент  Кучмистая О.Г.

ФОС рассмотрен и одобрен на заседании кафедры менеджмента и экономической безопасности от «5» февраля 2025 г., протокол № 7

Заведующий кафедрой
менеджмента и экономической
безопасности



(подпись)

В.Н. Тисунова

Луганск 2025 г.

Комплект оценочных материалов по дисциплине «Менеджмент персонала»

Задания закрытого типа

Задания закрытого типа на выбор правильного ответа

1. Выберите один правильный ответ

Под категорией «персонал организации» следует понимать:

- А) часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, которые необходимы для работы в организации
- Б) трудоспособное население на микроуровне
- В) каждый наёмный работник, независимо от статуса в организации

Правильный ответ: В

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1), ПК-1 (ПК-1.2)

2. Выберите один правильный ответ

Специально сформированная группа работников, по своим качествам соответствующая требованиям, предъявляемым к руководителям определённого ранга, прошедших аттестационный отбор, специальную управленческую подготовку и достигших положительных результатов в производственно-коммерческой деятельности организации, это:

- А) резерв руководителей на выдвижение
- Б) аттестационная комиссия
- В) кадровая служба
- Г) контрольно-ревизионная группа

Правильный ответ: А

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1), ПК-1 (ПК-1.2)

3. Выберите один правильный ответ

Выберите правильный перечень показателей, которыми измеряется экономическая эффективность деятельности персонала:

- А) прибыль, рентабельность, социально-психологический климат в коллективе, производительность труда, материалоемкость продукции, энергоёмкость продукции
- Б) социально-психологический климат в коллективе, рентабельность, динамика реальной заработной платы, фондоемкость продукции
- В) социально-психологический климат в коллективе, динамика реальной заработной платы, условия труда, содержание труда, текучесть кадров
- Г) прибыль, рентабельность, производительность труда, материалоемкость продукции; фондоемкость продукции, энергоёмкость продукции

Правильный ответ: Г

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1), ПК-1 (ПК-1.2)

4. Выберите один правильный ответ

Выберите правильный перечень показателей, которыми измеряется социальная эффективность деятельности персонала:

А) прибыль, рентабельность, социально-психологический климат в коллективе, производительность труда, материалоёмкость продукции, энергоёмкость продукции

Б) социально-психологический климат в коллективе, рентабельность, динамика реальной заработной платы, фондоемкость продукции

В) динамика реальной заработной платы, условия труда, содержание труда, социально-психологический климат в коллективе, текучесть кадров

Г) прибыль, рентабельность, производительность труда, материалоёмкость продукции; фондоемкость продукции, энергоёмкость продукции

Правильный ответ: В

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1), ПК-1 (ПК-1.2)

5. Выберите один правильный ответ

К каким методам управления персоналом Вы отнесёте разработку положений, должностных инструкций:

А) административные

Б) экономические

В социально-психологические

Правильный ответ: А

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1), ПК-1 (ПК-1.2)

6. Выберите один правильный ответ

Развитие персонала – это:

А) процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач

Б) процесс периодической подготовки сотрудника на специализированных курсах

В) обеспечение эффективной управленческой структуры и менеджеров для достижения организационных целей

Правильный ответ: А

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1), ПК-1 (ПК-1.2)

7. Выберите один правильный ответ

С чем связано возникновение управления персоналом как особого вида деятельности (выбрать и указать только одну группу факторов, наиболее полно отвечающих на вопрос):

А) ростом масштабов экономических организаций, усилением недовольства условиями труда большинства работников

Б) распространением «научной организации труда», развитием профсоюзного движения, активным вмешательством государства в отношения между наёмными работниками и работодателями

В) ужесточением рыночной конкуренции, активизацией деятельности профсоюзов, государственным законодательным регулированием кадровой работы, усложнением масштабов экономических организаций, развитием организационной культуры

Правильный ответ: В

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1), ПК-1 (ПК-1.2)

8. *Выберите один правильный ответ*

Какой перечень задач наиболее полно характеризует содержание управления персоналом (выбрать и указать только одну группу задач):

А) использование собственных человеческих ресурсов, разделение труда, укрепление дисциплины труда

Б) контроль за соблюдением трудового законодательства администрацией предприятия

В) планирование и развитие профессиональной карьеры, стимулирование труда, профессиональное обучение

Г) найм персонала, организация исполнения работы, оценка, вознаграждение и развитие персонала

Правильный ответ: Г

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1), ПК-1 (ПК-1.2)

Задания закрытого типа на установление соответствия

1. *Установите соответствие стилей руководства и форм взаимоотношений руководителя с подчиненными:*

Форма взаимоотношений руководителя с подчиненными	Стиль руководства
1) игнорирование мнения подчиненных	А) авторитарный
2) индивидуальные консультации	Б) демократический
3) групповые консультации	В) консультационно-групповой
4) утверждение решения выработанного подчиненными	Г) индивидуально-консультационный
5) индивидуальные и групповые консультации	

Правильный ответ: 1-А, 2-Г, 3-В, 4-Б

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1), ПК-1 (ПК-1.2)

2. Установите соответствие управленческих решений, принимаемых на различных уровнях

Уровень	Управленческие решения
1) уровень высшего руководства	А) тактические УР
2) уровень функциональных начальников	Б) стратегические УР
3) уровень младших начальников	В) оперативные

Правильный ответ: 1-Б, 2-А, 3-В

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1), ПК-1 (ПК-1.2)

3. Установите соответствие названия термина его сущности:

Термин	Определение
1) организация	А) Совокупность условий, в которых выполняется работа
2) организационная структура	Б) Группа работников и необходимых средств с распределением ответственности, полномочий и взаимоотношений
3) инфраструктура	В) Распределение ответственности, полномочий и взаимоотношений между работниками
4) производственная среда	Г) Совокупность зданий, оборудования и служб обеспечения, необходимых для функционирования организации

Правильный ответ: 1-Б, 2- В, 3-Г, 4-А

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1), ПК-1 (ПК-1.2)

Задания закрытого типа на установление правильной последовательности

1. Установите последовательность этапов процесса разработки управленческих решений:

- А) выявление проблемы и постановка цели
- Б) выбор критерия оценки эффективности УР
- В) разработка альтернативных вариантов решений
- Г) выбор оптимального варианта УР
- Д) организация и контроль выполнения УР

Правильный ответ: А, Б, В, Г, Д

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1), ПК-1 (ПК-1.2)

2. Установите правильную последовательность стадии технологии экспертных методов разработки решений

- А) формирование группы экспертов

- Б) ознакомление экспертов с проблемой
 - В) организация экспертизы и выявление мнений экспертов
 - Г) анализ мнений экспертов
 - Д) оценка результатов экспертов
- Правильный ответ: А, Б, В, Г, Д
Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1), ПК-1 (ПК-1.2)

3. *Укажите последовательность этапов самопрезентации:*

- А) выход из контакта
- Б) самопредставление
- В) переход к деловой беседе
- Г) вступление в контакт
- Д) деловой разговор

Правильный ответ: Б, Г, В, Д, А

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1), ПК-1 (ПК-1.2)

Задания открытого типа

Задания открытого типа на дополнение

1. *Напишите пропущенное слово (словосочетание).*

Планомерное воздействие на команду с целью изменения его свойств – это _____

Правильный ответ: руководство командой

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1), ПК-1 (ПК-1.2)

2. *Напишите пропущенное слово (словосочетание).*

Основным отличием команды от обычной рабочей группы является _____

Правильный ответ: наличие синергетического эффекта

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1), ПК-1 (ПК-1.2)

3. *Напишите пропущенное слово (словосочетание).*

Группа людей, имеющих высокую квалификацию в определенной области и максимально преданных общей цели деятельности своей организации, для достижения которой они действуют сообща, взаимно согласовывая свою работу – это _____

Правильный ответ: команда

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1), ПК-1 (ПК-1.2)

4. *Напишите пропущенное слово (словосочетание).*

Процесс планирования, организации, мотивации и контроля, необходимые для того, чтобы организовать команду и достичь поставленных целей

Правильный ответ: руководство

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1), ПК-1 (ПК-1.2)

5. *Напишите пропущенное слово (словосочетание).*

Одна из функций корпоративной культуры, которая является мощным стимулом к росту производительности труда _____

Правильный ответ: мотивация

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1), ПК-1 (ПК-1.2)

Задания открытого типа с кратким свободным ответом

1. *Ответьте на вопрос:*

Каким признакам должна удовлетворять группа, чтобы стать командой?

Правильный ответ: наличие общей цели у членов команды, психологическое признание членами группы друг друга и отождествление себя с ней, постоянство взаимодействия в течение всего времени существования группы

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1), ПК-1 (ПК-1.2)

2. *Ответьте на вопрос:*

Что такое квалификационная структура персонала?

Правильный ответ: квалификационная структура персонала — это соотношение работников различного уровня квалификации (т.е. степени профессиональной подготовки), необходимого для выполнения определенных трудовых функций. В нашей стране уровень квалификации рабочих характеризуется разрядом или классом (например, для водителей), а для специалистов — категорией, разрядом или классом.

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1), ПК-1 (ПК-1.2)

3. *Ответьте на вопрос:*

Что такое модель компетенций?

Правильный ответ: модель компетенций — это перечень компетенций с конкретными показателями их проявлений в профессиональной деятельности. В модель включаются компетенции, наиболее важные для организации на данном этапе ее развития. Эффективная модель предполагает разработку профилей компетенций — наборов компетенций для разных уровней менеджмента и направлений деятельности (например, производства, продаж, маркетинга, финансов и т.п.).

Благодаря модели компетенций создаются четко описанные ожидания от кандидата на определенную должность.

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1), ПК-1 (ПК-1.2)

Задания открытого типа с развернутым ответом

1. Дайте развернутый ответ на вопрос:

В чем заключается назначение резюме при отборе кандидатов на вакантные должности в организации? Какую информацию должно содержать резюме?

Время выполнения – 10 мин.

Ожидаемый результат: назначение резюме: службе персонала изучение резюме облегчает отбор претендентов, а последним дает шанс заинтересовать в себе работодателей. Резюме содержит личные данные (имя, адрес, телефон); краткое описание цели и причин стремления получить данную работу (2—3 строки); перечисление мест предыдущей работы и причин увольнений (в обратной хронологической последовательности); сведения об образовании (в обратном порядке); дополнительную информацию (знание языков, компьютера, наличие водительских прав, членство в разных организациях; публикации, открытия, изобретения; черты характера). Резюме должно быть четким, конкретным, кратким, иметь объем не более одной страницы машинописного текста.

Критерии оценивания: наличие в ответе не менее трёх признаков.

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1), ПК-1 (ПК-1.2)

2. Дайте развернутый ответ на вопрос:

На чем основываются организационно-административные методы управления персоналом?

Время выполнения – 10 мин.

Ожидаемый результат: Организационно-административные методы базируются на власти, дисциплине и взысканиях и известны в истории как «методы кнута». Эти методы отличает прямой характер воздействия: любой регламентирующий и административный акт подлежит обязательному исполнению. Для административных методов характерно их соответствие правовым нормам, действующим на определенном уровне управления, а также актам и распоряжениям вышестоящих органов управления. Административные методы управления основываются на отношениях единоначалия, дисциплины и ответственности, осуществляются в форме организационного и распорядительного воздействия. Организационно-административные методы оказывают прямое воздействие на управляемый объект через приказы, распоряжения, оперативные указания, отдаваемые письменно или устно, контроль за их выполнением, систему административных средств поддержания трудовой дисциплины и т.д. Они призваны обеспечить организационную четкость и дисциплину труда. Эти методы регламентируются правовыми актами трудового и хозяйственного законодательства.

Критерии оценивания: наличие в ответе не менее трёх признаков.

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1), ПК-1 (ПК-1.2)

3. Дайте развернутый ответ на вопрос:

В чем заключаются преимущества и недостатки внутреннего отбора персонала для заполнения имеющихся вакансий?

Время выполнения – 15 мин.

Ожидаемый результат: внутренний отбор имеет ряд преимуществ перед внешним: при заполнении вакансий за счет людей, уже работающих в организации, мы имеем дело с работниками, которые хорошо знают организацию, что повышает вероятность их успешной работы в новой должности за счет более легкой адаптации к условиям работы в новой должности; такая политика повышает лояльность персонала и стимулирует людей к большей отдаче в работе; обходится значительно дешевле, требует меньших затрат, чем внешний, поскольку, как правило, не требует расходов на такие статьи, как адаптация и обучение; легкая адаптация вследствие хорошего знания организации; ослабление текучести кадров; предоставление работникам перспектив служебного роста; возможность сохранения прежнего уровня оплаты труда. Недостатки внутреннего отбора: ограниченный выбор кандидатур, необходимость дополнительных затрат на обучение, рост внутренней конкуренции, сохранение общей потребности в рабочей силе, возможности продвижения нужных людей.

Критерии оценивания: наличие в ответе не менее трёх признаков.

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1), ПК-1 (ПК-1.2)

Экспертное заключение

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

Предлагаемые формы и средства текущего и промежуточного контроля адекватны целям и задачам реализации основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, профиль «Менеджмент организаций».

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.

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)