

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
Технологии управления персоналом**

(наименование учебной дисциплины, практики)

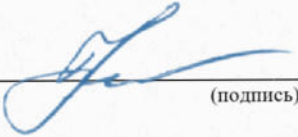
38.03.03 Управление персонала

(код и наименование направления подготовки (специальности))

«Управление персоналом»

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

Разработчик:
доцент


(подпись) Шильникова З.Н.

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
«Технологии управления персоналом»**

Задания закрытого типа

Задания закрытого типа на выбор правильного ответа

1. *Выберите один правильный ответ.*

Что является основной целью формирования персонала?

- А) сокращение затрат на персонал.
- Б) обеспечение организации квалифицированными кадрами в нужном количестве и в нужное время.
- В) увеличение текучести кадров.
- Г) автоматизация всех кадровых процессов.

Правильный ответ: Б.

Компетенции (индикаторы): ПК–5 (ПК–5.4)

2. *Выберите один правильный ответ.*

Как называют совокупность средств и методов должностного продвижения персонала, применяемых в организации?

- А) система служебно-профессионального продвижения
- Б) система стимулирования и мотивации
- В) система стратегического планирования и прогнозирования
- Г) система маркетинговых исследований

Правильный ответ: А.

Компетенции (индикаторы): ПК–5 (ПК–5.4)

3. *Выберите один правильный ответ.*

Геймификация в HR – это...

- А) замена работы игрой
- Б) использование игровых механик в неигровых контекстах для повышения вовлеченности и мотивации сотрудников
- В) организация корпоративных мероприятий с играми
- Г) установка игровых приставок в офисе

Правильный ответ: Б

Компетенции (индикаторы): ПК–5 (ПК–5.4)

4. *Выберите один правильный ответ*

Какие методы мотивации персонала наиболее эффективны в организациях с гибким графиком работы и удаленным режимом работы?

- А) строгий контроль за соблюдением рабочего времени.
- Б) предоставление большей автономии и ответственности.
- В) ориентация на индивидуальные показатели производительности.
- Г) ограничение доступа к информации и ресурсам компании.

Правильный ответ: Б.

Компетенции (индикаторы): ПК–5 (ПК–5.4)

5. Выберите один правильный ответ.

Что такое «agile» в управлении персоналом?

А) метод управления персоналом, основанный на гибком подходе, быстрой адаптации к изменениям и командной работе.

Б) жесткая система регламентации деятельности персонала.

В) антикризисное управление персоналом.

Г) метод снижения затрат на персонал.

Правильный ответ: А.

Компетенции (индикаторы): ПК–5 (ПК–5.4)

Задания закрытого типа на установление соответствия

1. Установите соответствие между методами обучения и их описанием.

Метод обучения	Описание
1) Наставничество	А) Имитация реальной рабочей среды для отработки практических навыков
2) Тренинг	Б) Передача опыта и знаний от более опытного сотрудника менее опытному
3) Коучинг	В) Интенсивное обучение, направленное на развитие конкретных навыков
4) Деловая игра	Г) Процесс индивидуальной поддержки и развития, направленный на достижение конкретных целей

Правильный ответ: 2-А, 3-Б, 4-В, 1-Г

Компетенции (индикаторы): ПК–5 (ПК–5.4)

2. Установите соответствие между крауд-технологией и ее описанием.

Крауд-технология	Описание
1) Краудсорсинг	А) Размещение информации о вакансии на различных платформах и сайтах, что позволяет расширить охват потенциальных кандидатов.
2) Краудрекрутинг	Б) Привлечение широкого круга людей для выполнения задач, обычно выполняемых сотрудниками компании. В данном контексте - поиск кандидатов.
3) Мультипостинг	В) Сбор идей, мнений и предложений от большого числа людей для решения конкретной задачи, в

Крауд-технология

Описание

данном контексте - оптимизация процесса подбора.

- 4) Краудфандинг (в контексте HR) Г) Привлечение финансовых ресурсов от широкой публики для реализации HR-проектов, например, для обучения сотрудников или развития бренда работодателя.

Правильный ответ: 3-А, 2-Б, 1-В, 4-Г

Компетенции (индикаторы): ПК–5 (ПК–5.4)

3. Установите соответствие между облачной технологией и ее применением в подборе персонала.

Облачная технология

Применение

1) ATS (Applicant Tracking System)

А) Проведение онлайн-собеседований с кандидатами, находящимися в разных географических точках.

2) Облачная платформа для онлайн-тестирования

Б) Автоматизация процесса отслеживания кандидатов, управления базой данных, и планирования собеседований.

3) Облачный сервис видеоконференций

В) Оценка профессиональных навыков и личностных качеств кандидатов в режиме онлайн.

4) Облачная CRM система

Г) Управление взаимодействием с кандидатами, выстраивание и поддержание отношений.

Правильный ответ: 2-А, 3-Б, 1-В, 4-Г.

Компетенции (индикаторы): ПК–5 (ПК–5.4)

4. Установите соответствие между этапом прелиминаринга и его целью.

Этап прелиминаринга

Цель

1) Скрининг резюме

А) Оценка соответствия профессиональных и личностных компетенций кандидата требованиям вакансии.

2) Телефонное интервью

Б) Предварительное выявление кандидатов, отвечающих базовым требованиям вакансии.

3) Видеоинтервью

В) Подробное обсуждение опыта работы, мотивации и компетенций кандидата.

Этап преминаринга

Цель

4) Онлайн-
тестирование

Г) Оценка базовых знаний и навыков кандидата, необходимых для выполнения работы.

Правильный ответ: 2-А, 1-Б, 3-В, 4-Г.

Компетенции (индикаторы): ПК–5 (ПК–5.4)

5. Установите соответствие между методом оценки развития персонала и его описанием.

Метод оценки развития персонала

Описание

- | | |
|------------------|--|
| 1) Анкетирование | А) Оценка поведения сотрудника в смоделированных рабочих ситуациях |
| 2) Оценка по КРІ | Б) Сбор информации о мнениях и оценках участников процесса обучения |
| 3) Центр оценки | В) Сопоставление достигнутых результатов с установленными ключевыми показателями эффективности |
| 4) Интервью | Г) Беседа с сотрудником для оценки его знаний, навыков и мотивации |

Правильный ответ: 2-А, 3-Б, 1-В, 4-Г.

Компетенции (индикаторы): ПК–5 (ПК–5.4)

Задания закрытого типа на установление правильной последовательности

1. Установите правильную последовательность этапов жизненного цикла сотрудника в контексте управления развитием и обучением.

- А) адаптация
- Б) подготовка к выходу на пенсию
- В) прием на работу
- Г) развитие карьеры

Правильный ответ: В, А, Г, Б

Компетенции (индикаторы): ПК–5 (ПК–5.4)

2. Расположите этапы проведения баскет-метода в правильной последовательности.

- А) анализ результатов и формирование выводов о компетенциях кандидата.
- Б) предоставление кандидату набора заданий (папки с документами).
- В) наблюдение за действиями кандидата и фиксация поведения.

Г) определение компетенций, которые необходимо оценить с помощью баскет-метода.

Д) подготовка набора заданий, моделирующих реальные рабочие ситуации.

Правильный ответ: Г, Д, Б, В, А

Компетенции (индикаторы): ПК–5 (ПК–5.4)

3. *Установите правильную последовательность этапов процесса управления обучением персонала.*

А) оценка эффективности обучения

Б) определение потребностей в обучении

В) разработка программы обучения

Г) проведение обучения

Правильный ответ: Б, В, Г, А

Компетенции (индикаторы): ПК–5 (ПК–5.4)

Задания открытого типа

Задания открытого типа на дополнение

1. *Заполните пропущенное словосочетание:*

Документ, определяющий цели развития сотрудника и конкретные шаги по их достижению, называется _____.

Правильный ответ: индивидуальный план развития

Компетенции (индикаторы): ПК–5 (ПК–5.4)

2. *Заполните пропущенное слово:*

Временный перевод работника в другой отдел или компанию для того, чтобы он научился работать на новом оборудовании, в новых условиях, приобрёл новые навыки называется _____.

Правильный ответ: секондмент

Компетенции (индикаторы): ПК–5 (ПК–5.4)

Задания открытого типа с кратким свободным ответом

1. *Ответьте на вопрос:*

Какой метод оценки развития персонала позволяет получить обратную связь от различных источников (руководитель, коллеги, подчиненные)?

Правильный ответ (варианты): метод 360 градусов / метод триста шестьдесят градусов

Компетенции (индикаторы): ПК–5 (ПК–5.4)

2. *Ответьте на вопрос:*

Совокупность методов и инструментов, используемых для управления человеческими ресурсами в организации называется _____.

Правильный ответ (варианты): кадровые технологии / HR-технологии / технологии управления персоналом

Компетенции (индикаторы): ПК–5 (ПК–5.4)

Задания открытого типа с развернутым ответом

1. *Прочитайте текст задания. Продумайте логику и полноту ответа. Запишите ответ, используя четкие компактные формулировки.*

Опишите роль наставничества в развитии персонала. Какие преимущества оно предоставляет как для наставника, так и для наставляемого?

Время выполнения – 15 мин.

Ожидаемый результат:

Наставничество – это процесс передачи знаний, опыта и навыков от более опытного человека (наставника) к менее опытному (наставляемому). Наставничество играет важную роль в развитии персонала, так как способствует передаче знаний и опыта. Преимущества для наставника включают развитие лидерских качеств и удовлетворение от помощи другим, а для наставляемого – ускоренное обучение и возможность получения обратной связи.

Критерии оценивания: наличие в ответе определения наставничества, а также определено не менее двух преимуществ наставничества как для наставника, так и для наставляемого.

Компетенции (индикаторы): ПК–5 (ПК–5.4)

2. *Прочитайте текст задания. Продумайте логику и полноту ответа. Запишите ответ, используя четкие компактные формулировки.*

Дайте определение понятия «Кадровый резерв» и укажите источники его формирования

Время выполнения – 15 мин.

Ожидаемый результат:

Кадровый резерв – это система подготовки и накопления квалифицированных кадров, способных занять ключевые позиции в организации или на предприятии в будущем.

Формирование кадрового резерва включает в себя несколько источников:

1. Внутренние источники: Это сотрудники, уже работающие в организации. Они могут быть отобраны на основе их профессиональных навыков, опыта и потенциала для дальнейшего роста.

2. Внешние источники: Это кандидаты, которые не работают в данной организации, но могут быть привлечены на основе их квалификации и опыта. Внешние источники могут включать выпускников учебных заведений, специалистов из других компаний и фрилансеров.

3. Образовательные учреждения: Сотрудничество с университетами и колледжами позволяет формировать кадровый резерв за счет студентов и выпускников, обладающих актуальными знаниями и навыками.

4. Профессиональные ассоциации и сообщества: Участие в таких организациях может помочь в выявлении талантливых специалистов, которые могут стать частью кадрового резерва.

5. Системы оценки и аттестации: Регулярные оценки сотрудников помогают выявить тех, кто имеет потенциал для дальнейшего карьерного роста и может быть включен в кадровый резерв.

Критерии оценивания: наличие в ответе определения сущности кадрового резерва, а также определено не менее трех источников его формирования.

Компетенции (индикаторы): ПК–5 (ПК–5.4)

3. Прочитайте текст задания. Продумайте логику и полноту ответа. Запишите ответ, используя четкие компактные формулировки.

Дайте определение понятию «развитие персонала». Какова цель развития персонала.

Время выполнения – 15 мин.

Ожидаемый результат:

Развитие персонала – это система взаимосвязанных действий, которые включают разработку стратегии, процессы прогнозирования и планирования запроса и потребности в персонале, управление профессиональным ростом и карьерой, а также организацию процесса тренинга, обучения, формирование организационной культуры, адаптации.

Цель развития персонала – повышение трудового потенциала работников для решения личных задач и задач в области функционирования и развития организации.

Критерии оценивания: наличие в ответе определения сущности кадрового резерва, а также определено не менее трех источников его формирования.

Компетенции (индикаторы): ПК–5 (ПК–5.4)

Экспертное заключение

Представленный фонд оценочных средств (далее – ФОС) по дисциплине «Технологии управления 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 38.03.03 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 38.03.03 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)