

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.А.Т. Марьковский
(подпись)
«15» января 2025 года



**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по учебной дисциплине**

Оценка деятельности персонала

(наименование учебной дисциплины, практики)

38.03.03 Управление персоналом

(код и наименование направления подготовки (специальности))

«Управление персоналом»

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

Разработчик:
Доцент

(подпись)

Авдеева В.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
«Оценка деятельности персонала»**

Задания закрытого типа

Задания закрытого типа на выбор правильного ответа

1. Выберите один правильный ответ

Предмет оценки персонала это...

- А) особенности поведения
- Б) эффективность деятельности
- В) уровень компетентности
- Г) все ответы верны

Правильный ответ: Г

Компетенции (индикаторы): ПК-2 (ПК-2.3)

2. Выберите один правильный ответ

Комплексная система оценки персонала обычно оформлена в виде...

- А) внутреннего документа, утвержденного руководителем предприятия
- Б) внутреннего документа за подписью начальника структурного подразделения (отдела, управления)
- В) внутреннего документа за подписью подразделения по работе с персоналом
- Г) все ответы верны

Правильный ответ: А

Компетенции (индикаторы): ПК-2 (ПК-2.3)

3. Выберите один правильный ответ

Компетентность – это:

- А) степень соответствия профессиональных, деловых и личностных качеств сотрудника требованиям должности
- Б) успешный результат, достигнутый сотрудником за счет использования его профессиональных, деловых и личностных качеств
- В) навыки, знания, ценности, подходы и личностные качества, которые проявляются в поведении человека и способствуют достижению успешных результатов деятельности
- Г) перечень наиболее важных психических и профессиональных качеств сотрудника компании

Правильный ответ: Б

Компетенции (индикаторы): ПК-2 (ПК-2.3)

Задания закрытого типа на установление соответствия

1. Установите соответствие между целями проведения оценки персонала и их описанием

Цель	Описание
1) Количественная оценка	А) Позволяет получить более точную оценку
2) Качественная оценка	Б) Применяется для определения результативности труда сотрудников
3) Комплексная оценка	В) Позволяет оценить личностные качества сотрудника

Правильный ответ: 1 - Б, 2- В, 3- А
Компетенции (индикаторы): ПК-2 (ПК-2.3)

2. Установите соответствие между показателями оценки персонала и их характеристиками.

Показатели оценки	Характеристика
1) Показатели эффективности труда	А) Плановые показатели, нормативы, объемы производства, рост прибыли, числа клиентов и т.д.
2) Показатели профессионального поведения	Б) Охватывают такие стороны деятельности, как сотрудничество, коллективизм в работе, самостоятельность, готовность к принятию ответственности и т.п.
3) Показатели личностных качеств	В) Замеряются с помощью психодиагностических методов

Правильный ответ: 1- А, 2-Б, 3-В
Компетенции (индикаторы): ПК-2 (ПК-2.3)

3. Установите соответствие между этапами управления персоналом и их описанием.

Этап	Описание
1) Подбор персонала	А) Обучение сотрудников новым навыкам
2) Адаптация	Б) Оценка соответствия кандидата требованиям вакансии
3) Обучение	В) Введение нового сотрудника в организацию

Правильный ответ: 1- Б, 2- В, 3-А
Компетенции (индикаторы): ПК-2 (ПК-2.3)

Задания закрытого типа на установление правильной последовательности

1. Расположите по хронологии мероприятия в рамках подготовительного этапа аттестации:

А) определение целей и задач аттестации

Б) подготовка необходимой документации
В) выбор методики проведения аттестации и разработка критериев оценки
Г) организация подготовительных мероприятий
Правильный ответ: А, В, Б, Г
Компетенции (индикаторы): ПК-2 (ПК-2.3)

2. Расположите по хронологии разработки тренинговой программы:

- А) определение потребностей в обучении
- Б) составление расписания тренингов
- В) разработка материалов для обучения
- Г) посттренинговый анализ результатов

Правильный ответ: А, В, Б, Г
Компетенции (индикаторы): ПК-2 (ПК-2.3)

3. Установите последовательность процесс оценки персонала:

- А) план работ
- Б) проведение
- В) анализ и последующие действия
- Г) цель оценки
- Д) анализ ситуации
- Е) анализ методов и подходов

Правильный ответ: Г, Д, Е, А, Б, В
Компетенции (индикаторы): ПК-2 (ПК-2.3)

Задания открытого типа

Задания открытого типа на дополнение

1. Заполните пропущенное слово (словосочетание):

Высокую мобильность рабочей силы, открытость, «проницаемость» фирмы для пополнения потребности в кадрах за счет внешнего рынка труда предполагает _____ модель.

Правильный ответ: американская.
Компетенции (индикаторы): ПК-2 (ПК-2.3)

2. Заполните пропущенное слово (словосочетание):

Система, которая позволяет измерить результаты работы и уровень профессиональной компетентности сотрудников, а также их потенциала в разрезе стратегических задач компании называется _____ персонала.

Правильный ответ: оценка.
Компетенции (индикаторы): ПК-2 (ПК-2.3)

3. Заполните пропущенное слово (словосочетание):

Оценка персонала, которая основана на данных о действиях сотрудника компании в реальных рабочих ситуациях и о проявленных им деловых

качествах, которые получают путем анкетирования самого сотрудника, его непосредственного руководителя, коллег, а в отдельных случаях и клиентов оцениваемого, называется _____.

Правильный ответ: метод 360 градусов

Компетенции (индикаторы): ПК-2 (ПК-2.3)

Задания открытого типа с кратким свободным ответом

1. Ответьте на вопрос:

Перечислите три основные функции оценки персонала:

Правильный ответ:

Административная.

Информационная.

Мотивационная.

Компетенции (индикаторы): ПК-2 (ПК-2.3)

2. Ответьте на вопрос:

Перечислите основные этапы проведения оценки 360 градусов:

Правильный ответ:

Подготовка.

Сбор информации.

Анализ информации.

Обратная связь и планы на будущее.

Компетенции (индикаторы): ПК-2 (ПК-2.3)

3. Ответьте на вопрос:

Перечислите основные принципы проведения аттестации:

Правильный ответ:

Гласность.

Демократизм.

Результативность.

Объективность.

Компетенции (индикаторы): ПК-2 (ПК-2.3)

Задания открытого типа с развернутым ответом

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

Что представляет собой комплексная оценка персонала?

Время выполнения: 5 мин.

Ожидаемый результат: Комплексная оценка – это главный источник информации о персонале как объекте управления. Это многоэтапный, последовательный процесс изучения индивидуальных качеств, способностей, поведения и результатов деятельности работника. Удовлетворять требованиям высокой эффективности способна лишь системная оценка.

Комплексная система оценки персонала включает следующие элементы:

- 1) оценку личных качеств (объекты и критерии);
- 2) оценку труда (затраты труда по времени, сложность труда, содержание работы);
- 3) оценку результатов труда (непосредственных и косвенных).

Критерий оценивания: В ответе должны быть указаны элементы комплексной системы оценки персонала (оценка личных качеств, оценка труда, оценка результатов труда).

Компетенции (индикаторы): ПК-2 (ПК-2.3)

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

Какие основные задачи решаются в ходе оценки персонала?

Время выполнения: 5 мин.

Ожидаемый результат: В процессе проведения оценки персонала решаются большой круг задач. Основные это:

- выявление потенциальных возможностей сотрудников организации и условий, необходимых для их реализации;
- определение степени эффективности деятельности работника и соответствия занимаемой должности;
- определение направлений развития работников и разработка обучающих программ;
- формирование управленческих команд;
- построение рациональных структур аппарата управления;
- формирование резерва руководителей.

Критерий оценивания: В ответе должны быть указаны основные задачи, которые решаются в ходе оценки персонала (выявление потенциальных возможностей сотрудников, степени эффективности деятельности работника, определение направлений развития работников, формирование резерва руководителей).

Компетенции (индикаторы): ПК-2 (ПК-2.3)

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

Какие существуют основные виды аттестации сотрудников предприятия?

Время выполнения: 5 мин.

Ожидаемый результат: Аттестация затрагивает всех работников различных категорий, хотя важность аттестации для отдельных категорий неодинакова.

Прежде всего, она затрагивает руководителей, специалистов и служащих.

Виды аттестаций:

- регулярная основная, развернутая, с периодичностью один раз в три-пять лет;
- регулярная промежуточная, упрощенная, ориентированная на оценку текущего состояния дел. Проводится для руководителей и специалистов один-два раза в год;

- нерегулярная, вызванная неожиданными обстоятельствами (появление вакансии, неплановое направление на учебу, структурные изменения, введение новых условий оплаты труда и т. д.).

Критерий оценивания: В ответе должны быть указаны основные виды аттестации сотрудников предприятия (регулярная основная, регулярная промежуточная, нерегулярная).

Компетенции (индикаторы): ПК-2 (ПК-2.3)

Экспертное заключение

Представленный фонд оценочных средств (далее – ФОС) по дисциплине «Оценка деятельности 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 38.03.03 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)