

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.Т. Харьковский
(подпись)
«15» января 2025 года



**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по учебной дисциплине
Стратегическое управление персоналом**

(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:
Старший преподаватель

(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
«Стратегическое управление персоналом»

Задания закрытого типа

Задания закрытого типа на выбор правильного ответа

1. Выберите один правильный ответ

Что является основной целью стратегического управления персоналом?

- А) Увеличение численности сотрудников
- Б) Обеспечение организации кадровыми ресурсами для достижения стратегических целей
- В) Автоматизация процессов подбора персонала
- Г) Снижение затрат на обучение

Правильный ответ: Б

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

2. Выберите один правильный ответ

Какой документ определяет стратегию управления человеческими ресурсами в компании?

- А) Положение о подборе персонала
- Б) Кадровая стратегия
- В) Должностная инструкция
- Г) Трудовой договор

Правильный ответ: Б

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

3. Выберите один правильный ответ

Какой метод используется для прогнозирования потребности в персонале?

- А) SWOT-анализ
- Б) Метод экстраполяции
- В) Анализ текучести кадров
- Г) Оценка удовлетворенности сотрудников

Правильный ответ: Б

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

4. Выберите один правильный ответ

Какой показатель отражает эффективность кадровой стратегии?

- А) Численность персонала
- Б) Уровень вовлеченности сотрудников
- В) Количество проведенных тренингов
- Г) Время на выполнение задач

Правильный ответ: Б

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

Задания закрытого типа на установление соответствия

1. Установите соответствие между стратегией управления персоналом и её характеристикой:

Стратегия	Характеристика
1) Адаптивная стратегия	А) Ориентация на минимизацию затрат за счет оптимизации численности сотрудников.
2) Инновационная стратегия	Б) Гибкое реагирование на изменения внешней среды через развитие кадрового потенциала.
3) Кост-фокусированная стратегия	В) Фокус на внедрение новых технологий и методов работы с персоналом.

Правильный ответ: 1-Б, 2-В, 3-А

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

2. Установите соответствие между этапом кадрового планирования и его содержанием:

Этап	Содержание
1) Анализ текущих ресурсов	А) Определение потребностей в персонале на основе стратегических целей компании.
2) Прогнозирование потребностей	Б) Оценка имеющихся сотрудников и их компетенций.
3) Разработка плана действий	В) Создание программ по подбору, обучению и развитию персонала.

Правильный ответ: 1-Б, 2-А, 3-В

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

Задания закрытого типа на установление правильной последовательности

1. Расположите в правильной последовательности этапы разработки кадровой стратегии:

- А) Анализ внешней и внутренней среды организации
- Б) Определение целей кадровой стратегии
- В) Разработка плана реализации стратегии
- Г) Контроль и корректировка выполнения стратегии

Правильный ответ: А, Б, В, Г

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

2. Укажите последовательность этапов процесса управления талантами:

- А) Выявление талантов
- Б) Развитие компетенций сотрудников
- В) Оценка потенциала сотрудников
- Г) Назначение на ключевые позиции

Правильный ответ: А, В, Б, Г

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

3. *Расположите в порядке выполнения этапы внедрения системы мотивации персонала:*

- А) Анализ текущей системы мотивации
- Б) Разработка новой системы мотивации
- В) Тестирование системы на пилотной группе
- Г) Полное внедрение системы в практику

Правильный ответ: А, Б, В, Г

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

4. *Установите последовательность действий при проведении аудита персонала:*

- А) Подготовка программы аудита
- Б) Сбор информации о состоянии кадровых процессов
- В) Анализ выявленных проблем
- Г) Разработка рекомендаций по устранению недостатков

Правильный ответ: А, Б, В, Г

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

Задания открытого типа

Задания открытого типа на дополнение

1. *Заполните пропущенное слово (словосочетание):*

_____ – это процесс определения потребностей организации в кадрах и планирования их удовлетворения.

Правильный ответ: Кадровое планирование

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

2. *Заполните пропущенное слово (словосочетание):*

_____ стратегия предполагает развитие сотрудников внутри компании для замещения ключевых позиций.

Правильный ответ: Внутренний резерв

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

3. *Заполните пропущенное слово (словосочетание):*

_____ – это совокупность методов и технологий для оценки соответствия сотрудников требованиям должности.

Правильный ответ: Аттестация персонала

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

4. *Заполните пропущенное слово (словосочетание):*

_____ – это система мер, направленных на поддержание баланса между интересами работников и работодателя.

Правильный ответ: Социальное партнерство
Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.4)

Задания открытого типа с кратким свободным ответом

1. *Ответьте на вопрос:*

Какие этапы включает процесс стратегического управления персоналом?

Правильный ответ: Анализ внешней и внутренней среды, определение целей, разработка плана действий, реализация стратегии, контроль и корректировка.

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

2. *Ответьте на вопрос:*

Какие методы используются для оценки эффективности управления персоналом?

Правильный ответ: Анализ показателей текучести кадров, уровня вовлеченности сотрудников, производительности труда, результатов аттестации.

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

3. *Ответьте на вопрос:*

Какие факторы влияют на разработку кадровой стратегии организации?

Правильный ответ: Цели компании, внешняя среда (рынок труда, конкуренты), внутренние ресурсы (квалификация сотрудников, корпоративная культура).

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

4. *Ответьте на вопрос:*

Какие инструменты применяются для развития лидерства в организации?

Правильный ответ: Тренинги, коучинг, наставничество, участие в стратегических проектах, оценочные центры.

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 точную формулировку.*

Вопрос: Какова роль корпоративной культуры в управлении персоналом, и как она влияет на эффективность работы организации?

Время выполнения: 10 мин.

Ожидаемый результат: Корпоративная культура играет ключевую роль в управлении персоналом, так как она формирует ценности, нормы и правила поведения внутри организации. Она способствует созданию единой команды, укрепляет доверие между сотрудниками и руководством, а также повышает уровень вовлеченности персонала. Эффективная корпоративная культура помогает привлекать и удерживать талантливых сотрудников, снижает

текучесть кадров и способствует достижению стратегических целей компании. Однако слабо развитая или токсичная культура может привести к конфликтам, снижению производительности и росту недовольства среди сотрудников.

Критерий оценивания: В ответе должны быть указаны роль корпоративной культуры ("формирование ценностей", "укрепление доверия", "повышение вовлеченности") и её влияние на эффективность ("привлечение талантов", "снижение текучести", "достижение целей").

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

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

Вопрос: Какие методы мотивации персонала наиболее эффективны, и как они влияют на производительность труда?

Время выполнения: 10 мин.

Ожидаемый результат: Наиболее эффективными методами мотивации являются материальная мотивация (премии, бонусы), социальная мотивация (комфортная рабочая атмосфера, корпоративные мероприятия) и карьерная мотивация (возможности профессионального роста). Материальная мотивация стимулирует сотрудников к достижению конкретных результатов, социальная мотивация укрепляет командный дух и лояльность, а карьерная мотивация способствует долгосрочному развитию персонала. Эти методы повышают производительность труда за счет увеличения вовлеченности, снижения текучести кадров и создания позитивной рабочей среды.

Критерий оценивания: В ответе должны быть указаны методы мотивации ("материальная", "социальная", "карьерная") и их влияние на производительность ("увеличение вовлеченности", "снижение текучести", "позитивная среда").

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

Экспертное заключение

Представленный фонд оценочных средств (далее – ФОС) по дисциплине «Стратегическое 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 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)