

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



Р.Г. Харьковский

2025 года

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ  
по учебной дисциплине  
**Кадровый менеджмент в образовательном учреждении**  
(наименование учебной дисциплины, практики)  
**38.04.02 Менеджмент**  
(код и наименование направления подготовки (специальности))  
**«Управление образовательным учреждением»**  
(наименование профиля подготовки (специальности, магистерской программы); при отсутствии ставится прочерк)

Разработчик:  
доцент  Резник А.А.  
(подпись)

ФОС рассмотрен и одобрен на заседании кафедры менеджмента и экономической безопасности от «05» 02 2025 г., протокол №2

Заведующий кафедрой  
менеджмента и экономической  
безопасности

  
(подпись)

В.Н. Тисунова

Луганск 2025 г.

**Комплект оценочных материалов по дисциплине  
«Кадровый менеджмент в образовательном учреждении»**

**Задания закрытого типа**

**Задания закрытого типа на выбор правильного ответа**

*1. Выберите один правильный ответ*

К преимуществам внутренних источников найма относят:

- А) низкие затраты на адаптацию персонала
- Б) появление новых идей, использование новых технологий
- В) появление новых импульсов для развития
- Г) все вместе

Правильный ответ: А

Компетенции (индикаторы): ПК-3 (ПК-3.3)

*2. Выберите один правильный ответ*

Делегирование полномочий является составной частью:

- А) бюрократии
- Б) децентрализации
- В) централизации
- Г) концентрации
- Д) кооперации

Правильный ответ: Б

Компетенции (индикаторы): ПК-3 (ПК-3.3)

*3. Выберите один правильный ответ*

На чем основаны административные методы управленческого воздействия на персонал?

- А) на власти, дисциплине, взысканиях
- Б) на власти
- В) на власти, дисциплине
- Г) на моральных ценностях
- Д) на системе поощрений и наказаний

Правильный ответ: А

Компетенции (индикаторы): ПК-3 (ПК-3.3)

*4. Выберите один правильный ответ*

Под термином «мотивация» понимают:

- А) поведение человека, направленное на достижение определенной цели
- Б) совокупность процессов, которые побуждают и ориентируют поведение человека

- В) выбираемые человеком цели и средства их достижения  
Г) реакция человека на любые психологические воздействия  
Д) смысл трудовой деятельности  
Правильный ответ: Б  
Компетенции (индикаторы): ПК-3 (ПК-3.3)

### **Задания закрытого типа на установление соответствия**

1. Установите соответствие факторов внешней и внутренней среды:

- |                             |                            |
|-----------------------------|----------------------------|
| 1) Факторы внешней среды    | A) потребители             |
|                             | Б) технология производства |
|                             | В) конкуренты              |
|                             | Г) персонал                |
| 2) Факторы внутренней среды | Д) политика                |
|                             | Е) потребители             |
|                             | Ж) структура управления    |

Правильный ответ: 1-А, В, Д, Е; 2-Б, Г, Ж

Компетенции (индикаторы): ПК-3 (ПК-3.3)

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

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

Правильный ответ: 1-А, 2-Г, 3-В, 4-Б

Компетенции (индикаторы): ПК-3 (ПК-3.3)

3. Установите соответствие управленческих решений, принимаемых на различных уровнях:

- |                                       |                           |
|---------------------------------------|---------------------------|
| Уровень                               | Управленческие<br>решения |
| 1) уровень высшего руководства        | А) тактические УР         |
| 2) уровень функциональных начальников | Б) стратегические УР      |

Правильный ответ: 1-Б, 2-А, 3-В

Компетенции (индикаторы): ПК-3 (ПК-3.3)

**Задания закрытого типа на установление правильной последовательности**

1. Установить последовательность действий процесса управления:

- А) получение и обработка информации о состоянии объекта
  - Б) выдача команды
  - В) реализация решения и изменение объекта
  - Г) определение хозяйственных принципов и ориентиров, целей и задач
  - Д) выработка решений

Правильный ответ: А, Г, Д, Б, В

Компетенции (индикаторы): ПК-3 (ПК-3.3)

2. Установить последовательность этапов процесса планирования:

- А) прогнозирование
  - Б) формулирование целей
  - В) формирование бюджета
  - Г) разработка программ действий и составление графика работ
  - Д) выявление и выбор вариантов развития

Правильный ответ: А, Д, Б, Г, В

Компетенции (индикаторы): ПК-3 (ПК-3.3)

3. Установите последовательность этапов процесса разработки управленческих решений:

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

Правильный ответ: А, Б, В, Г, Д

Компетенции (индикаторы): ПК-3 (ПК-3.3)

## **Задания открытого типа**

## **Задания открытого типа на дополнение**

**1. Напишите пропущенное слово (словосочетание).**

Деятельность, имеющая целью активизировать людей, работающих в организации, и побудить их эффективно трудиться для выполнения поставленных целей называется

Правильный ответ: мотивация.

Компетенции (индикаторы): ПК-3 (ПК-3.3)

2. Напишите пропущенное слово (словосочетание).

Основным фактором мотивирования персонала к работе является \_\_\_\_\_.

Правильный ответ: заработка плата

Компетенции (индикаторы): ПК-3 (ПК-3.3)

3. Напишите пропущенное слово (словосочетание).

Планомерное воздействие на команду с целью изменения его свойств – это \_\_\_\_\_.

Правильный ответ: руководство командой

Компетенции (индикаторы): ПК-3 (ПК-3.3)

4. 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): ПК-3 (ПК-3.3)

### **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): ПК-3 (ПК-3.3)

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): ПК-3 (ПК-3.3)

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 создается четко описанные ожидания от кандидата на определенную должность

Комpetенции (индикаторы): ПК-3 (ПК-3.3)

### **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 – 15 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

Комpetенции (индикаторы): ПК-3 (ПК-3.3)

*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 единоличия, 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): ПК-3 (ПК-3.3)

*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): ПК-3 (ПК-3.3)

## **Экспертное заключение**

Представленный фонд оценочных средств (далее – ФОС) по дисциплине «Кадровый менеджмент в образовательном учреждении» соответствует требованиям ФГОС ВО.

Предлагаемые формы и средства текущего и промежуточного контроля адекватны целям и задачам реализации основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент, магистерская программа «Управление образовательным учреждением».

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**

<b>№ п/п</b>	<b>Виды дополнений и изменений</b>	<b>Дата и номер протокола заседания кафедры (кафедр), на котором были рассмотрены и одобрены изменения и дополнения</b>	<b>Подпись (с расшифровкой) заведующего кафедрой (заведующих кафедрами)</b>