

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

Директор Института управления и государственной службы
Луганский государственный университет
1.1
14 января 2025 года

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по учебной дисциплине**

**Институциональные основы управления человеческими ресурсами в
организации**

(наименование учебной дисциплины, практики)

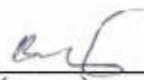
38.04.03 Управление персоналом

(код и наименование направления подготовки (специальности))

«Управление персоналом»

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

Разработчик:
Профессор


(подпись) Мориков В.В.

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
«Институциональные основы управления человеческими ресурсами в
организации»**

Задания закрытого типа

Задания закрытого типа на выбор правильного ответа

1. Выберите один правильный ответ:

Трансакция на рынке труда это:

- А) Сделка по купле-продаже рабочей силы;
- Б) Отчуждение и присвоение прав собственности на оборудование, обслуживаемое наемным специалистом;
- В) Издержки ведения переговоров;
- Г) Издержки поиска информации.

Правильный ответ: А

Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.2)

2. Выберите один правильный ответ

Под оппортунистическим поведением работника понимают:

- А) Выполнение приказов начальника;
- Б) Следование своим карьерным интересам;
- В) Неумышленное разглашение коммерческой тайны;
- Г) Умышленное разглашение коммерческой тайны

Правильный ответ: Г

Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.2)

3. Выберите один правильный ответ.

Какие поведенческие предпосылки являются наиболее важными для возможности заключения отношенческого трудового контракта:

- А) Оппортунистическое поведение;
- Б) Рациональность (максимизация);
- В) Доверие, исключающее оппортунистическое поведение;
- Г) Правильного ответа нет

Правильный ответ: В

Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.2)

Задания закрытого типа на установление соответствия

1. Установите соответствие между общероссийскими классификаторами, стандартами и их характеристикой.

1) Общероссийский классификатор занятий	А) Дает/дают описание обобщенных трудовых функций специалистов
2) Профессиональные стандарты	Б) Включает/включают служащих, занятых подготовкой и оформлением

	документации, учетом и обслуживанием
3) Общероссийский классификатор видов экономической деятельности	В) Включает /Включают деятельность в области информации и связи

Правильный ответ: 1-Б, 2-А, 3-В

Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.2)

2. Установите соответствие между типами трудовых соглашений/контрактов и их характеристикой.

1) Классический	А) Характеризуется наличием пробелов в нем и использованием дополнительных механизмов, обеспечивающих его гибкость в ответ на возникновение непредвиденных обстоятельств
2) Отношенческий	Б) Стороны предпочитают решать споры между собой, не прибегая к помощи третьей стороны
3) Неоклассический	В) Формальный, с четко прописанными санкциями за невыполнение его условий

Правильный ответ: 1-В, 2-Б, 3-А

Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.2)

3. Какую форму обучения вы сочли бы адекватной для:

1) Нового начальника службы управления персоналом	А) Обучение на курсах повышения квалификации
2) Медсестры, только что окончившей медицинское училище	Б) Стажировка у опытного руководителя по персоналу
3) Врача с опытом работы	В) Наставничество

Правильный ответ: 1-Б, 2-В, 3-А

Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.2)

Задания закрытого типа на установление правильной последовательности

1. Установите последовательность преимуществ внутренних источников найма персонала от самых значимых к менее значимым:

- А) Низкие затраты на адаптацию персонала
- Б) Появление новых идей, использование новых технологий
- В) Появление новых импульсов для развития
- Г) Повышение мотивации, степени удовлетворенности трудом

Правильный ответ: А, Г, Б, В

Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.2)

2. Установите последовательность преимуществ стилей руководства от самого эффективного к менее эффективному:

А) Директивный

Б) Демократический

В) Коллегиальный

Г) Стиль определяется, в зависимости от специфики коллектива, задачи, ситуации

Правильный ответ: Г, Б, А, В

Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.2)

3. Установите последовательность подходов к деловому конфликту в организации от самого правильного к менее адекватному:

А) Конфликт всегда вреден, его нужно избегать

Б) Конфликт диагностирует неблагополучие и необходимость перемен+

В) Устраняет скуку и однообразие в работе

Г) Снимает стресс

Правильный ответ: Б, А, В, Г

Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.2)

Задания открытого типа

Задания открытого типа на дополнение

1. Заполните пропущенное слово (словосочетание).

Имплицитное трудовое соглашение – это _____.

Правильный ответ: неформальное соглашение

Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.2)

2. Заполните пропущенное слово (словосочетание).

Автором работы «Протестантская этика и дух капитализма» является _____.

Правильный ответ: М.Вебер

Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.2)

3. Заполните пропущенное слово (словосочетание).

Рекрутинговые компании, профсоюзы, союзы работодателей относятся к _____.

Правильный ответ: институтам рынка труда

Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.2)

Задания открытого типа с кратким свободным ответом

1. Ответьте на вопрос:

Как может быть использована квалификационная характеристика специалиста?

Правильный ответ: для подбора и расстановки персонала; для проведения аттестации; для составления должностных инструкций

Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.2)

2. *Ответьте на вопрос:*

Что такое аутплейсмент?

Правильный ответ: система мер, направленных на “смягчение” организационных, профессиональных и психологических последствий ухода работника из организации

Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.2)

3. *Ответьте на вопрос:*

К каким активам организации относятся работники, которым трудно или невозможно найти замену на рынке труда?

Правильный ответ: специфическим активам организации

Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.2)

Задания открытого типа с развернутым ответом

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

Какую информацию следует получить и принять во внимание при отборе претендента на должность руководителя подразделения?

Время выполнения: 5 мин.

Ожидаемый результат: при отборе претендента на должность руководителя подразделения необходимо принять во внимание: послужной список претендента; анализ ситуации в коллективе, где требуется руководитель; мнение работников подразделения, в котором раньше работал претендент

Критерий оценивания: В ответе должна фигурировать информация, имеющая отношение к навыкам претендента; особенностях трудового коллектива, который ему предполагается возглавить; предшествующий опыт руководящей работы претендента

Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.2)

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

В чем заключаются преимущества использования аутстаффинга в практике управления организацией?

Время выполнения: 5 мин.

Ожидаемый результат: аутстаффинг обходится дешевле, чем наём в штат; позволяет быстро найти подходящего специалиста; позволяет компании легко адаптироваться к изменениям.

Критерий оценивания: в ответе необходимо указать на денежные и неденежные преимущества использования аутстаффинга.

Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.2)

3. Прочитайте текст задания. Продумайте логику и полноту ответа.

Запишите ответ, используя точную формулировку.

Какую роль культурные различия работников играют в практике управления персоналом?

Время выполнения: 5 мин.

Ожидаемый результат: культурные различия работников играют важную роль в практике управления персоналом. Это выражается в различном отношении специалистов из разных культур к времени, соотношении коллективизма и индивидуализма, различной дистанции власти в организациях.

Критерий оценивания: в ответе необходимо указать на разницу в отношении работников к труду, времени труда и отдыха; различиях в отношении к руководству, принятию решений.

Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.2)

Экспертное заключение

Представленный фонд оценочных средств (далее – ФОС) по дисциплине «Институциональные основы управления человеческими ресурсами в организации» соответствует требованиям ФГОС ВО.

Предлагаемые формы и средства текущего и промежуточного контроля адекватны целям и задачам реализации основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки 38.04.03 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 38.04.03 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)