

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
_____ А.В. Ходовский
«14» января 2025 года

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по учебной дисциплине**

Профессиональные навыки менеджера в сфере управления персоналом

(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:

Старший преподаватель

_____ Литвин Р.И.
(подпись)

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

_____ Чумаченко Г.В.
(подпись)

Луганск 2025 г.

Комплект оценочных материалов по дисциплине
«Профессиональные навыки менеджера в сфере управления
персоналом»

Задания закрытого типа

Задания закрытого типа на выбор правильного ответа

1. Выберите один правильный ответ

Какой навык является ключевым для менеджера по управлению персоналом?

- А) Умение работать с техникой
- Б) Коммуникативные навыки
- В) Навыки программирования
- Г) Умение рисовать графики

Правильный ответ: Б

Компетенции (индикаторы): УК-5 (УК-5.1)

2. Выберите один правильный ответ

Что входит в основные задачи менеджера по управлению персоналом?

- А) Разработка рекламных кампаний
- Б) Подбор, обучение и мотивация сотрудников
- В) Финансовый анализ
- Г) Автоматизация производственных процессов

Правильный ответ: Б

Компетенции (индикаторы): УК-5 (УК-5.1)

3. Выберите один правильный ответ

Какой метод используется для оценки эффективности работы менеджера по управлению персоналом?

- А) Анализ финансовых показателей
- Б) Оценка уровня удовлетворенности сотрудников
- В) Проверка скорости выполнения задач
- Г) Количество проведенных совещаний

Правильный ответ: Б

Компетенции (индикаторы): УК-5 (УК-5.1)

4. Выберите один правильный ответ

Какой стиль управления предполагает активное вовлечение сотрудников в принятие решений?

- А) Авторитарный
- Б) Демократический
- В) Либеральный
- Г) Харизматический

Правильный ответ: Б

Компетенции (индикаторы): УК-5 (УК-5.1)

Задания закрытого типа на установление соответствия

1. Установите соответствие между профессиональным навыком менеджера и его описанием:

Описание	Навык
1) Способность эффективно взаимодействовать с сотрудниками и решать конфликты.	А) Коммуникативные навыки
2) Умение анализировать данные для принятия обоснованных решений.	Б) Аналитические навыки
3) Способность планировать и координировать работу команды.	В) Организаторские навыки

Правильный ответ: 1-А, 2-Б, 3-В

Компетенции (индикаторы): УК-5 (УК-5.1)

2. Установите соответствие между стилем управления и его характеристикой:

Характеристика	Стиль управления
1) Руководитель принимает решения единолично, минимизируя участие сотрудников.	А) Авторитарный стиль
2) Руководитель привлекает сотрудников к обсуждению и принятию решений.	Б) Демократический стиль
3) Руководитель предоставляет сотрудникам свободу действий и минимум контроля.	В) Либеральный стиль

Правильный ответ: 1-А, 2-Б, 3-В

Компетенции (индикаторы): УК-5 (УК-5.1)

3. Установите соответствие между методом развития персонала и его целью:

Цель	Метод
1) Развитие практических навыков и компетенций сотрудников.	А) Тренинги
2) Передача опыта от опытных сотрудников новичкам.	Б) Наставничество
3) Помощь сотруднику в постановке и достижении личных целей.	В) Коучинг

Правильный ответ: 1-А, 2-Б, 3-В

Компетенции (индикаторы): УК-5 (УК-5.1)

Задания закрытого типа на установление правильной последовательности

1. Расположите в правильной последовательности этапы проведения собеседования при подборе персонала:

- А) Подготовка вопросов и критериев оценки
- Б) Приветствие и создание комфортной атмосферы
- В) Оценка компетенций кандидата
- Г) Подведение итогов и объяснение дальнейших шагов

Правильный ответ: А, Б, В, Г

Компетенции (индикаторы): УК-5 (УК-5.1)

2. *Укажите последовательность действий при разрешении конфликта в коллективе:*

- А) Выявление причин конфликта
- Б) Организация встречи сторон
- В) Поиск компромисса или решения
- Г) Контроль выполнения договоренностей

Правильный ответ: А, Б, В, Г

Компетенции (индикаторы): УК-5 (УК-5.1)

3. *Расположите в порядке выполнения этапы организации обучения сотрудников:*

- А) Анализ потребностей в обучении
- Б) Разработка программы обучения
- В) Проведение тренинга или курса
- Г) Оценка результатов обучения

Правильный ответ: А, Б, В, Г

Компетенции (индикаторы): УК-5 (УК-5.1)

4. *Установите последовательность действий при внедрении 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): УК-5 (УК-5.1)

Задания открытого типа

Задания открытого типа на дополнение

1. *Заполните пропущенное слово (словосочетание):*

_____ – это способность менеджера эффективно взаимодействовать с сотрудниками и решать рабочие задачи через общение.

Правильный ответ: Коммуникативные навыки

Компетенции (индикаторы): УК-5 (УК-5.1)

2. *Заполните пропущенное слово (словосочетание):*

_____ – это процесс передачи знаний и опыта от опытного сотрудника новичку для его успешной адаптации.

Правильный ответ: Наставничество

Компетенции (индикаторы): УК-5 (УК-5.1)

3. *Заполните пропущенное слово (словосочетание):*

_____ – это совокупность методов, направленных на повышение уровня вовлеченности и удовлетворенности сотрудников.

Правильный ответ: Мотивация персонала

Компетенции (индикаторы): УК-5 (УК-5.1)

4. *Заполните пропущенное слово (словосочетание):*

_____ – это умение менеджера выявлять причины конфликтов и находить пути их разрешения.

Правильный ответ: Управление конфликтами

Компетенции (индикаторы): УК-5 (УК-5.1)

Задания открытого типа с кратким свободным ответом

1. *Ответьте на вопрос:*

Какие ключевые компетенции необходимы менеджеру по управлению персоналом?

Правильный ответ: Коммуникативные навыки, аналитическое мышление, умение разрешать конфликты, организаторские способности, знание трудового законодательства.

Компетенции (индикаторы): УК-5 (УК-5.1)

2. *Ответьте на вопрос:*

Какие методы используются для оценки эффективности работы менеджера по управлению персоналом?

Правильный ответ: Анализ уровня удовлетворенности сотрудников, текучести кадров, качества подбора персонала, выполнения планов обучения и развития.

Компетенции (индикаторы): УК-5 (УК-5.1)

3. *Ответьте на вопрос:*

Какие этапы включает процесс адаптации нового сотрудника?

Правильный ответ: Вводный инструктаж, знакомство с коллективом, передача функциональных обязанностей, наставничество, контроль результатов.

Компетенции (индикаторы): УК-5 (УК-5.1)

4. *Ответьте на вопрос:*

Какие факторы влияют на выбор стиля управления менеджером?

Правильный ответ: Цели организации, особенности коллектива, уровень компетенций сотрудников, внешние условия (рынок, конкуренция).

Компетенции (индикаторы): УК-5 (УК-5.1)

Задания открытого типа с развернутым ответом

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

Какие профессиональные навыки необходимы менеджеру по управлению персоналом для успешного выполнения его задач, и как они влияют на эффективность работы компании?

Время выполнения: 10 мин.

Ожидаемый результат: Менеджеру по управлению персоналом необходимы следующие профессиональные навыки: коммуникативные (для взаимодействия с сотрудниками и разрешения конфликтов), аналитические (для оценки данных и принятия решений), организаторские (для планирования и координации процессов), знание трудового законодательства (для соблюдения норм права). Эти навыки помогают эффективно подбирать, обучать и мотивировать сотрудников, снижать текучесть кадров, повышать уровень их вовлеченности и производительности. В результате компания достигает стратегических целей, улучшает качество работы и создает конкурентные преимущества.

Критерий оценивания: В ответе должны быть указаны профессиональные навыки ("коммуникативные", "аналитические", "организаторские", "знание законодательства") и их влияние на эффективность работы компании ("подбор и обучение", "снижение текучести", "повышение вовлеченности", "достижение целей").

Компетенции (индикаторы): УК-5 (УК-5.1)

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

Какие методы развития персонала наиболее эффективны, и как они влияют на успех организации?

Время выполнения: 10 мин.

Ожидаемый результат: Наиболее эффективными методами развития персонала являются тренинги (развитие практических навыков), наставничество (передача опыта), коучинг (личностный рост сотрудников) и программы карьерного роста (мотивация через перспективы). Тренинги позволяют быстро освоить новые компетенции, наставничество способствует успешной адаптации новичков, коучинг помогает раскрыть потенциал сотрудников, а программы карьерного роста повышают лояльность. Эти методы приводят к увеличению производительности труда, снижению текучести кадров и укреплению корпоративной культуры, что способствует достижению стратегических целей компании.

Критерий оценивания: В ответе должны быть указаны методы развития персонала ("тренинги", "наставничество", "коучинг", "программы карьерного роста") и их влияние на успех организации ("увеличение

производительности", "снижение текучести", "укрепление культуры", "достижение целей").

Компетенции (индикаторы): УК-5 (УК-5.1)

Экспертное заключение

Представленный фонд оценочных средств (далее – ФОС) по дисциплине «Профессиональные навыки менеджера в сфере 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 38.04.03 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)