

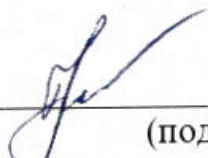
МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ ВЛАДИМИРА ДАЛЯ»

Институт управления и государственной службы
Кафедра управления персоналом и экономической теории

СЕРТИФИЦИРУЮ:
Директор института управления и
государственной службы
Е.Г. Харченко
«14» января 2025 года

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по учебной дисциплине
Антикризисное управление 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:
доцент

 Шильникова З.Н.
(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
«Антикризисное управление персоналом»**

Задания закрытого типа

Задания закрытого типа на выбор правильного ответа

1. Выберите один правильный ответ

Антикризисное управление – это...

- А) Это процесс принятия решений, направленных на минимизацию последствий кризиса
- Б) Это система мер, направленная на предотвращение возникновения кризисов
- В) Это стратегия развития компании в стабильной экономической ситуации
- Г) Это комплекс мероприятий, направленных на улучшение качества продукции

Правильный ответ: А.

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.2)

2. Выберите один правильный ответ

Какова роль отдела кадров в процессе оценки эффективности сотрудников?

- А) Непосредственная оценка всех сотрудников
- Б) Разработка и внедрение системы оценки эффективности, обучение руководителей, анализ результатов
- В) Только контроль за соблюдением сроков проведения оценки
- Г) Увольнение неэффективных сотрудников

Правильный ответ: Б.

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.2)

3. Выберите один правильный ответ

Оценка результатов труда – это:

- А) Функция по управлению персоналом, направленная на определение уровня эффективности выполнения работы
- Б) Процесс систематического исследования работы по определению наиболее существенных ее характеристик
- В) Средство управления предприятием
- Г) Нет правильного ответа

Ответ: А.

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.2)

4. Выберите один правильный ответ

Как удерживать ключевых сотрудников в условиях кризиса?

- А) Повышать заработную плату
- Б) Создавать условия для профессионального роста
- В) Гарантировать стабильность и безопасность
- Г) Предлагать дополнительные льготы

Правильный ответ: Б

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.2)

5. Выберите один правильный ответ

Любое отклонение от привычного режима функционирования системы или отдельного ее элемента, вызывающее стрессовые реакции персонала и характеризующееся необходимостью принятия нестандартных решений, мобилизации профессионально-личностного потенциала и наличием как отрицательных, так и положительных последствий, называется:

- А) Кризисом персонала организации
- Б) Кризисным состоянием организации
- В) Кризисом организации
- Г) Кризисом персонала организации-банкрота;
- Д) Кризисной ситуацией в организации

Правильный ответ: Б.

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.2)

Задания закрытого типа на установление соответствия

1. Установите соответствие между термином и его определением.

Термин	Определение
1) Антикризисное управление персоналом	А) Прекращение трудовых отношений с работником по инициативе работодателя
2) Реструктуризация	Б) Комплекс мер, направленных на сохранение количества и продуктивности сотрудников при неблагоприятной экономической ситуации
3) Сокращение персонала	В) Целенаправленное изменение структуры компании и входящих в неё элементов, которые формируют её бизнес, в связи с воздействиями, оказываемыми факторами внешней или внутренней среды

Правильный ответ: 1-В, 2-А, 3-Б,

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.2)

2. Установите соответствие между термином и его определением

Термин	Определение
1) Пассивная	А) Принимаются предупреждающие меры, даются прогнозы развития ситуации. Однако организация ощущает недостаток средств для противодействия кризисной ситуации

Термин	Определение
2) Реактивная	Б) Отсутствует предкризисная программа действий в отношении персонала. Кадровая работа сводится к ликвидации проявившихся негативных последствий кризиса
3) Превентивная	В) Руководство организации располагает возможностями качественной диагностики развития кризисного явления, а также имеет необходимые средства для влияния на нее
4) Активная	Г) Руководство организации контролирует симптомы кризисных явлений и принимает меры по локализации кризиса
5) Авантюристическая	Д) Руководство организации не имеет качественного диагноза развития кризисной ситуации и обоснованного прогноза ее развития, но стремится влиять на нее доступными методами

Правильный ответ: 1-В, 2-А, 3-Г, 4-Б, 5-Д

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.2)

3. Установите соответствие между термином и его определением

Термин	Определение
1) Кризисы в организации	А) Снижение количества сотрудников для повышения эффективности работы
2) Стратегия выхода из кризиса	Б) Ситуации, угрожающие стабильности функционирования организации
3) Оптимизация численности персонала	В) Комплекс мер по преодолению кризисной ситуации

Правильный ответ: 1-В, 2-А, 3-Б

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.2)

4. Установите соответствие между термином и его определением

Термин	Определение
1) Модернизационная	А) Совершенствование кадровой службы и её деятельности

Термин	Определение
2) Реорганизационная	Б) Изменение используемых инструментов и технологий в работе с персоналом в соответствии с антикризисными целями организации
3) Корректирующая	В) Полное преобразование кадровой политики и деятельности кадровой службы для достижения антикризисных целей

Правильный ответ: 1-А, 2-В, 3-Б

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.2)

5. Установите соответствие между термином и его определением

Термин	Определение
1) Увольнение персонала	А) Особый подход к поиску и отбору сотрудников, который учитывает особенности текущей ситуации и требования рынка труда
2) Мотивация персонала в условиях кризиса	Б) Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя или же самого работника
3) Подбор персонала в условиях кризиса	В) Комплекс мер, направленных на стимулирование определённых действий сотрудников для достижения конкретных целей в сложный для предприятия период

Правильный ответ: 1-В, 2-А, 3-Б

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.2)

Задания закрытого типа на установление правильной последовательности

1. Установите правильную последовательность этапов процесса сокращения персонала:

- А) Уведомление работников о предстоящем сокращении
- Б) Принятие решения о сокращении персонала
- В) Выплата компенсаций и пособий уволенным сотрудникам
- Г) Определение критериев отбора сокращаемых должностей и сотрудников
- Д) Предложение вакантных должностей сокращаемым сотрудникам (при наличии)

Правильный ответ: Б, Г, А, Д, В

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.2)

2. Установите правильную последовательность этапов разработки антикризисной программы управления персоналом:

- А) Реализация разработанной программы и мониторинг ее эффективности
- Б) Анализ текущей ситуации в компании и выявление зон риска в управлении персоналом
- В) Определение целей и задач антикризисного управления персоналом.
- Г) Разработка комплекса мероприятий по преодолению кризисных явлений в сфере управления персоналом

Правильный ответ: Б, В, Г, А

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.2)

3. Установите правильную последовательность действий по снижению затрат на рабочую силу в кризисной организации:

- А) Уменьшение продолжительности рабочей недели
- Б) Сокращение работников
- В) Уменьшение продолжительности рабочего дня
- Г) Пропорциональное уменьшение должностных окладов и премий всего персонала
- Д) уменьшение должностных окладов и премий руководителей высшего звена

Правильный ответ: В; А; Г; Д; Б

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.2)

Задания открытого типа

Задания открытого типа на дополнение

1. Заполните пропущенное слово (словосочетание):

Целью антикризисной стратегии управления персоналом является формирование _____, способного реализовать ее бизнес-стратегию.

Правильный ответ: кадрового потенциала организации

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.2)

2. Заполните пропущенное слово (словосочетание):

Состав руководителей и специалистов, объединенных общей целью и интересами, связанными с оздоровлением и развитием предприятия, профессионально подготовленных и способных обеспечить достижение поставленной цели называется _____.

Правильный ответ: антикризисная команда.

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.2)

Задания открытого типа с кратким свободным ответом

1. Ответьте на вопрос:

В условиях кризиса важнейшей задачей HR-службы становится _____.

Правильный ответ: сохранение ключевых сотрудников / сохранение ведущих сотрудников / сохранение ключевых специалистов
Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.2)

2. *Ответьте на вопрос:*

Стратегия антикризисного управления должна включать меры по

Правильный ответ: повышению эффективности работы персонала / улучшению работы персонала

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.2)

Задания открытого типа с развернутым ответом

1. *Прочитайте текст задания. Продумайте логику и полноту ответа. Запишите ответ, используя четкие компактные формулировки.*

Назовите основные причины возникновения кризисов и объясните, каким образом они влияют на кадровую политику организации?

Время выполнения – 10 мин.

Ожидаемый результат:

Основные причины кризисов могут включать:

экономические потрясения (рецессия, инфляция, колебания курсов валют);

политические изменения (нестабильность, санкции, изменение законодательства);

социальные факторы (демографические сдвиги, изменения в потребностях и предпочтениях населения);

технологические инновации (автоматизация, цифровизация, устаревание технологий);

экологические катастрофы и природные катаклизмы.

Последствия для кадровой политики:

сокращение штатов и оптимизация численности персонала;

переориентация на более гибкие формы занятости (частичная занятость, фриланс);

повышенные требования к квалификации и многофункциональности сотрудников;

необходимость быстрой адаптации к новым условиям работы;

изменение приоритетов в обучении и развитии персонала;

увеличение роли внутренних коммуникаций и морального духа коллектива.

Критерий оценивания: наличие в ответе не менее трех причин и трех последствий для кадровой политики предприятия

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.2)

2. *Прочитайте текст задания. Продумайте логику и полноту ответа. Запишите ответ, используя четкие компактные формулировки.*

Сущность и основные цели кадровой политики организации в условиях кризиса.

Время выполнения – 10 мин.

Ожидаемый результат:

Кадровая политика в условиях кризиса представляет собой совокупность стратегий и тактик, направленных на эффективное управление человеческими ресурсами в условиях нестабильной экономической обстановки.

Основные цели кадровой политики в условиях кризиса:

- сохранение ключевых специалистов;
- оптимизация численности персонала;
- повышение эффективности работы;
- поддержание корпоративной культуры.

Критерий оценивания: наличие в ответе определения кадровой политики в условиях кризиса и наличие не менее трех целей кадровой политики в условиях кризиса.

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.2)

3. Прочитайте текст задания. Продумайте логику и полноту ответа. Запишите ответ, используя четкие компактные формулировки.

Дайте определение понятия высвобождение персонала как антикризисной кадровой технологии. Назовите основные причины и цели высвобождения персонала в условиях кризиса.

Время выполнения – 10 мин.

Ожидаемый результат:

Высвобождение персонала как антикризисная кадровая технология представляет собой целенаправленное сокращение численности сотрудников в условиях экономического спада или других кризисных ситуаций. Эта мера направлена на оптимизацию расходов и сохранение финансовой устойчивости компании.

Причины высвобождения персонала могут быть разнообразными, но основными являются:

- экономические трудности;
- реорганизация;
- внешние факторы;
- снижение затрат;
- повышение эффективности;
- адаптация к новым условиям.

Критерий оценивания: наличие в ответе определения понятия высвобождение персонала и наличие не менее трех основных причин высвобождения персонала в условиях кризиса

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.2)

Экспертное заключение

Представленный фонд оценочных средств (далее – ФОС) по дисциплине «Антикризисное 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 38.04.03 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)