

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
Р. Г. Харченко
(подпись)
«15» января 2025 года



**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по учебной дисциплине**

Оценка эффективности труда и управления персоналом

(наименование учебной дисциплины, практики)

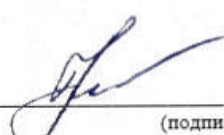
38.04.03 Управление персоналом

(код и наименование направления подготовки (специальности))

«Управление персоналом»

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

Разработчик:
доцент


(подпись) Шильникова З.Н.

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
«Оценка эффективности труда и управления персоналом»**

Задания закрытого типа

Задания закрытого типа на выбор правильного ответа

1. Выберите один правильный ответ

Что нужно сделать, если KPI не достигается?

- А) Снизить планку KPI
- Б) Проанализировать причины невыполнения KPI, внести корректировки в процессы и стратегии, и предпринять действия для улучшения результатов
- В) Наказать сотрудников
- Г) Игнорировать факт невыполнения KPI

Правильный ответ: Б

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.3)

2. Выберите один правильный ответ

Какова роль отдела кадров в процессе оценки эффективности?

- 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-5.3)

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

Правильный ответ: А.

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.3)

4. Выберите один правильный ответ

Что такое KPI (Key Performance Indicators) в контексте оценки эффективности?

- А) Описательные характеристики поведения сотрудника.
- Б) Конкретные, измеримые, достижимые, релевантные и ограниченные во времени показатели эффективности.
- В) Субъективные впечатления руководителя о работе сотрудника.
- Г) Формальные требования к дресс-коду на рабочем месте.

Правильный ответ: Б

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.3)

5. Выберите один правильный ответ

Что такое метод управления по целям (МВО)?

А) Метод, основанный на ежедневном контроле за каждым шагом сотрудника

Б) Метод, в котором цели устанавливаются совместно сотрудником и руководителем, и оценка производится на основе достижения этих целей

В) Метод, в котором цели устанавливаются только руководителем

Г) Метод, основанный на системе штрафов за невыполнение задач

Правильный ответ: Б.

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.3)

Задания закрытого типа на установление соответствия

1. Соотнесите методы оценки эффективности деятельности службы управления персоналом, перечисленные в левой колонке, с их характеристиками, представленными в правой колонке.

Метод оценки	Характеристика
1) Показатель возврата инвестиций в персонал (HR ROI)	А) Оценка удовлетворенности сотрудников различными аспектами работы
2) Бенчмаркинг в управлении персоналом	Б) Сопоставление показателей деятельности службы управления персоналом с лучшими практиками других организаций
3) Карта сбалансированных показателей (BSC)	В) Финансовый показатель, отражающий рентабельность инвестиций в человеческий капитал
4) Оценка удовлетворенности персонала	Г) Интегрированный подход, учитывающий финансовые, клиентские, внутренние бизнес-процессы и аспекты обучения и развития персонала
5) Аудит персонала	Д) Комплексная проверка деятельности службы управления персоналом на соответствие установленным стандартам и требованиям

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

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.3)

2. Установите соответствие между методами оценки и их характеристикой.

Метод оценки	Характеристика метода
1) Метод управления по целям (МВО)	А) Способ оценки персонала, который предполагает разделение работников по фиксированным группам или грейдам (с заранее определёнными характеристиками) в зависимости от полученных ими оценок или достигнутых результатов
2) Рейтинговая шкала	Б) Метод, основанный на определении целей и задач для каждого сотрудника и последующей оценке их достижения
3) Метод принудительного распределения	В) Оценка эффективности путем присвоения сотруднику баллов по различным критериям
4) Метод критических инцидентов	Г) Оценка сотрудника на основе регистрации и анализа примеров его поведения в конкретных ситуациях
5) Метод оценки на основе поведенческих характеристик (BARS)	Д) Метод, объединяющий описание критических инцидентов с рейтинговой шкалой для оценки эффективности
Правильный ответ: 1-В, 2-А, 3-Б, 4-Д, 5-Г Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.3)	

3. Установите соответствие между элементами аудита и показателями эффективности.

Элементы аудита	Показатели эффективности
1) Оценка соответствия кадровой документации требованиям законодательства	А) Количество обученных сотрудников в соответствии с планом обучения
2) Оценка эффективности системы обучения и развития	Б) Наличие утвержденных локальных нормативных актов (ЛНА) по кадровым вопросам
3) Анализ системы подбора и найма персонала	В) Результаты опросов сотрудников об удовлетворенности заработной платой, льготами и условиями работы
4) Оценка системы мотивации и стимулирования	Г) Связь между результатами оценки и системой мотивации (премии, повышения)

Элементы аудита	Показатели эффективности
5) Оценка эффективности кадрового резерва	Д) Доля закрытых вакансий внутренними кандидатами (из кадрового резерва)
6) Анализ удовлетворенности персонала	Е) Соответствие критериев отбора требованиям вакансии и профилю компетенций

Правильный ответ: 1-Б, 2-А, 3-Е, 4-Г, 5-Д, 6-В
 Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.3)

4. Установите соответствие между термином и его определением.

Термин	Определение
1) Текучесть персонала	А) Расходы, связанные с наймом, обучением и адаптацией новых сотрудников, а также с потерями производительности из-за ухода старых
2) Коэффициент текучести персонала	Б) Оптимальный уровень движения персонала, который обеспечивает приток новых идей и сохраняет ценный опыт
3) Прямые затраты на текучесть персонала	В) Процесс увольнения сотрудников из организации и приема на работу новых
4) Косвенные затраты на текучесть персонала	Г) Отношение числа уволившихся сотрудников к среднесписочной численности персонала за определенный период
5) Оптимальная текучесть персонала	Д) Снижение морального духа оставшихся сотрудников, ухудшение качества продукции/услуг из-за потери квалифицированных кадров

Правильный ответ: 1-В, 2-Д, 3-А, 4-Б, 5-Г
 Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.3)

5. Установите соответствие между целями контроллинга персонала и инструментами/показателями.

Цели контроллинга	Инструменты/Показатели
1) Обеспечение укомплектованности штата	А) Анализ причин возникновения несчастных случаев на производстве
2) Оптимизация расходов на персонал	Б) Бюджет фонда оплаты труда (ФОТ) и его отклонения

Цели контроллинга	Инструменты/Показатели
3) Повышение производительности труда	В) Средний стаж работы сотрудников в компании
4) Снижение текучести персонала	Г) Количество человеко-часов, затраченных на обучение
5) Повышение квалификации персонала	Д) Оценка результатов работы
6) Снижение рисков, связанных с персоналом	Е) Количество открытых вакансий и средний срок их закрытия

Правильный ответ: 1-Е, 2-Б, 3-Г, 4-Д, 5-В, 6-А
 Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.3)

Задания закрытого типа на установление правильной последовательности

1. *Расположите этапы цикла управления эффективностью работы персонала в правильной последовательности.*

- А) Оценка результатов и предоставление обратной связи
- Б) Планирование и постановка целей
- В) Коучинг и поддержка
- Г) Мониторинг прогресса

Правильный ответ: Б, В, Г, А

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.3)

2. *Установите правильную последовательность процесса внедрения системы КРІ.*

- А) Определение целей и задач организации
- Б) Внедрение и мониторинг КРІ
- В) Анализ текущей ситуации и определение ключевых факторов успеха
- Г) Разработка и утверждение КРІ
- Д) Оценка и корректировка КРІ

Правильный ответ: А, В, Г, Б, Д

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.3)

3. *Установите правильную последовательность этапов проведения оценки методом «360 градусов».*

- А) Сбор отзывов от различных источников (руководитель, коллеги, подчиненные, клиенты)
- Б) Определение компетенций, подлежащих оценке
- В) Анализ полученных отзывов и составление индивидуального отчета
- Г) Обратная связь сотруднику и разработка плана развития

Д) Выбор участников оценки

Правильный ответ: Б, Д, А, В, Г

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.3)

Задания открытого типа

Задания открытого типа на дополнение

1. *Заполните пропущенное слово (словосочетание):*

Одним из методов оценки эффективности службы управления персоналом является анализ _____.

Правильный ответ: затрат на персонал

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.3)

2. *Заполните пропущенное слово (словосочетание):*

Система внутрифирменного планирования и контроля в сфере работы с человеческим ресурсом, которая помогает преобразовывать стратегии в плановые величины и конкретные мероприятия, а также формировать основные положения по управлению сотрудниками называется _____.

Правильный ответ: контроллинг персонала

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.3)

Задания открытого типа с кратким свободным ответом

1. *Ответьте на вопрос:*

Систематический, четко формализованный процесс, направленный на измерение издержек и выгод, связанных с программами деятельности управления персоналом для соотнесения их результатов с итогами базового периода, с показателями конкурентов и с целями предприятия.

Правильный ответ: оценка эффективности управления персоналом / оценка эффективности управления кадрами

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.3)

2. *Ответьте на вопрос:*

ССП может использоваться для _____ эффективности работы отдельных подразделений.

Правильный ответ: оценки / мониторинга / контроля

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.3)

Задания открытого типа с развернутым ответом

1. *Прочитайте текст задания. Продумайте логику и полноту ответа.*

Запишите ответ, используя точную формулировку.

Определить производительность труда в плановом и отчетном периодах и динамику роста производительности труда. Объем производства продукции в

отчетном году составил 125000 рублей. В плановом году объем производства продукции - 148000 рублей. Численность работающих: в отчетном году - 325 человек, а в планируемом году численность увеличится на 30 человек.

Привести расширенное решение.

Время выполнения – 15 мин.

Ожидаемый результат:

1. Определяем производительность труда одного работника в отчетном периоде:

$$\text{Птр.отч.} = Q / Ч = 125000/325 = 384,6 \text{ руб.}$$

2. Определяем численность работников в плановом периоде:

$$\text{Чплан} = 325 + 30 = 355 \text{ чел.}$$

3. Определяем производительность труда в плановом периоде:

$$\text{Птр.план} = Q / Ч = 148000/355 = 416,9 \text{ руб.}$$

4. Определяем динамику роста производительности труда:

$$\Delta \text{Птр.} = [100\% - ((\text{Птр.отч.} * 100\%) / \text{Птр.план})] = [100\% - ((384,6 * 100\%) / 416,9)] = 7,75\%$$

Критерии оценивания:

определение производительности труда 1 работника в отчетном периоде;

определение численности работников в плановом периоде;

определение производительности труда в плановом периоде;

определение динамики роста производительности труда

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.3)

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

Запишите ответ, используя точную формулировку.

Общая численность сотрудников на начало периода: 50 человек.

Ушли за период: 15 человек.

Период наблюдения: 3 месяца.

Рассчитать коэффициент текучести кадров за указанный период.

Назвать возможные причины высокой текучести и рекомендации по её снижению.

Привести расширенное решение.

Время выполнения – 15 мин.

Ожидаемый результат:

1. Расчёт коэффициента текучести кадров

Коэффициент текучести кадров (ТК) рассчитывается по формуле:

$$\text{ТК} = \left(\frac{\text{Количество уволившихся}}{\text{Среднесписочная численность}} \right) * 100\%$$

Где среднесписочная численность определяется как среднее арифметическое численности на начало и конец периода:

$$\text{Среднесписочная численность} = \frac{\text{Начальная численность} + \text{Конечная численность}}{2}$$

1. Начальная численность: 50 человек.

2. Итоговая численность: 50 – 15 = 35 человек.

$$\text{Среднесписочная численность} = \frac{50 + 35}{2} = 42,5 \text{ чел}$$

Теперь рассчитаем коэффициент текучести:

$$TK = \left(\frac{15}{42,5} \right) * 1005 = 35,29\%$$

Привести расширенное решение.

Время выполнения – 15 мин.

Ожидаемый результат:

Критерии оценивания:

определение итоговой численности работников по формуле:

$$\text{Среднесписочная численность} = \frac{\text{Начальная численность} + \text{Конечная численность}}{2}$$

определение коэффициента текучести кадров по формуле:

$$TK = \left(\frac{\text{Количество уволившихся}}{\text{Среднесписочная численность}} \right) * 100\%$$

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.3)

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

Аудит персонала: сущность и цели

Время выполнения – 15 мин.

Ожидаемый результат:

Аудит персонала – это систематическая проверка и оценка эффективности кадрового состава организации, включая анализ компетенций, мотивации, удовлетворённости работой и соответствия сотрудников стратегическим целям компании. Аудит помогает выявлять слабые места в управлении человеческими ресурсами и разрабатывать стратегии для улучшения кадровой политики.

Основные цели проведения аудита персонала.

Оценка текущей ситуации: аудит позволяет получить полное представление о состоянии кадрового ресурса, уровне компетентности сотрудников, наличии кадровых резервов и потенциальных лидеров.

Выявление пробелов: аудит помогает обнаружить слабые места в структуре управления персоналом, такие как недостаток профессиональных навыков, низкая мотивация, высокая текучесть кадров и неудовлетворённость условиями труда.

Определение соответствия стандартам: проверяется соответствие сотрудников требованиям должностей, профессиональным стандартам и внутренним регламентам компании.

Планирование карьеры: аудит способствует разработке планов карьерного роста и обучению сотрудников, помогая формировать кадровый резерв и готовить будущих руководителей.

Совершенствование системы управления: результаты аудита используются для разработки рекомендаций по улучшению кадровой политики, пересмотру систем мотивации и вознаграждения, повышению эффективности подбора и адаптации персонала.

Критерий оценивания: наличие в ответе определения аудита персонала, наличие не менее трех целей аудита персонала.

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.3)

Экспертное заключение

Представленный фонд оценочных средств (далее – ФОС) по дисциплине «Оценка эффективности труда и 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)