

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 производственного менеджмента



УТВЕРЖДАЮ:

Директор

Р.Г. Харьковский

(подпись)

« 02 » 2025 года

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по учебной дисциплине

Расходы на персонал: управление, планирование и оптимизация

(наименование учебной дисциплины, практики)

38.04.03 Управление персоналом

(код и наименование направления подготовки (специальности))

«Управление персоналом государственной службы и корпорации»

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

Разработчик:
профессор

Чернявская Е.И.

(подпись)

ФОС рассмотрен и одобрен на заседании производственного менеджмента от
« 21 » января 2025 г., протокол № 6

Заведующий кафедрой
Производственного менеджмента

Родионов А.В.

(подпись)

Луганск 2025 г.

**Комплект оценочных материалов по дисциплине
«Расходы на персонал: управление, планирование и оптимизация»**

Задания закрытого типа

Задания закрытого типа на выбор правильного ответа

Выберите один правильный ответ

1. Что является основным инструментом анализа данных в современной экономике?

- А) Регрессионный анализ
- Б) Корреляционный анализ
- В) Факторный анализ
- Г) Кластерный анализ

Правильный ответ: Б

Компетенции (индикаторы) ОПК-2 (ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3)

2. Какой метод используется для прогнозирования временных рядов?

- А) ARIMA
- Б) SVM
- В) k-ближайших соседей
- Г) Дерево решений

Правильный ответ: В

Компетенции (индикаторы) ОПК-2 (ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3)

3. Что такое "большие данные" (Big Data) в экономике?

- А) Данные, которые невозможно обработать традиционными методами
- Б) Данные, которые занимают менее 1 ТБ
- В) Данные, которые используются только в научных исследованиях
- Г) Данные, которые не имеют структуры

Правильный ответ: Г

Компетенции (индикаторы) ОПК-2 (ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3)

4. Какой показатель используется для оценки риска в инвестициях?

- А) Стандартное отклонение
- Б) Среднее арифметическое
- В) Медиана
- Г) Мода

Правильный ответ: А

Компетенции (индикаторы) ОПК-2 (ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3)

5. Что такое "когортный анализ" в управлении?

- А) Анализ групп пользователей, объединенных общим признаком
- Б) Анализ финансовых показателей компании

- В) Анализ временных рядов
- Г) Анализ корреляции между переменными

Правильный ответ: Б

Компетенции (индикаторы) ОПК-3 (ОПК-3.1, ОПК-3.2, ОПК-3.3)

6. Какой метод используется для оптимизации бизнес-процессов?

- А) Lean-технологии
- Б) SWOT-анализ
- В) PEST-анализ
- Г) ABC-анализ

Правильный ответ: В

Компетенции (индикаторы) ОПК-3 (ОПК-3.1, ОПК-3.2, ОПК-3.3)

7. Расходы на персонал – это:

- А) Все затраты, связанные с использованием труда персонала.
- Б) Затраты организации на оплату труда персонала.
- В) Затраты организации, связанные с выпуском продукции.
- Г) Расходы организации, связанные с повышением квалификации и развитием персонала.

Правильный ответ: А

Компетенции (индикаторы): ОПК-3 (ОПК-3.1, ОПК-3.2, ОПК-3.3)

8. Управление персоналом – это:

- А). Умение направить персонал организации на качественную работу и дисциплину труда.
- Б). Обеспечение полной занятости на предприятия.
- В) Процесс управления работниками для достижения стратегических целей организации.
- Г) Взаимодействия персонала с руководством по договоренности.

Правильный ответ: В.

Компетенции (индикаторы): ОПК-3 (ОПК-3.1, ОПК-3.2, ОПК-3.3)

9. Бухгалтерские (финансовые) издержки – это:

- А) Расходы, связанные с изучением новых рынков.
- Б) Расходы на производство продукции без учета кредитных обязательств.
- В) Затраты на приобретение ресурсов в денежной форме.
- Г) Расходы, связанные с производством и реализацией продукции.

Правильный ответ: В.

Компетенции (индикаторы): ОПК-3 (ОПК-3.1, ОПК-3.2, ОПК-3.3)

10. Главная цель анализа расходов на персонал:

- А) Поиск резервов повышения эффективности организации.
- Б) Производство современным высококачественных товаров.
- В) Развитие бездефектного производства.
- Г) Повышение конкурентоспособности предприятия.

Правильный ответ: А.

Компетенции (индикаторы): ОПК-3 (ОПК-3.1, ОПК-3.2, ОПК-3.3)

Задания закрытого типа на установление соответствия

Установите правильное соответствие.

Каждому элементу левого столбца соответствует только один элемент правого столбца.

1. Установите соответствие между этапами управления персоналом и их описанием.

Описание	Этап
1) Обучение сотрудников новым навыкам	А) Подбор персонала
2) Оценка соответствия кандидата требованиям вакансии	Б) Адаптация
3) Введение нового сотрудника в организацию	В) Обучение

Правильный ответ: 1-В, 2-А, 3-Б

Компетенции (индикаторы): ОПК-2 (ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3)

2. Установите соответствие между стилями управления и их характеристиками.

Характеристика	Стиль
1) Решения принимаются единолично руководителем	А) Авторитарный
2) Учет мнения сотрудников при принятии решений	Б) Демократический
3) Минимальное вмешательство руководителя в процесс	В) Либеральный

Правильный ответ: 1-А, 2-Б, 3-В

Компетенции (индикаторы): ОПК-2 (ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3)

3. Установите соответствие между методом оценки уровня подготовленности работника и его содержанием.

Содержание	Метод оценки
1) комплексный подход к оценке компетенций и навыков сотрудников	А) Тестирование
2) проверка работы в команде	Б) Интервью
3) тесты на профессиональную компетенцию, желания развиваться дальше	В) Деловые игры
4) вспомогательный метод для уточнения компетенций, проявления скрытых способностей	Г) Ассессмент-центр

Правильный ответ: 1-Г, 2-В, 3-А, 4-Б

Компетенции (индикаторы): ОПК-2 (ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3)

4. Установите соответствие между названием подхода к формированию кадровой политики и описанием подхода.

Описание подхода	Подход к формированию кадровой политики
1) Руководство осуществляет контроль и меры для решения кадровых проблем	А) Пассивная политика
2) Организация имеет обоснованный прогноз развития ситуации и средства влияния на не	Б) Реактивная политика
3) Отсутствие четко проработанной системы действий	В) Превентивная политика
4) Диагностика потребностей в кадрах срочного и долгосрочного прогнозирования.	Г) Рациональная политика

Правильный ответ: 1-Б, 2-Г, 3-А, 4-В

Компетенции (индикаторы): ОПК-3 (ОПК-3.1, ОПК-3.2, ОПК-3.3)

5. В эволюции концепций роли человека в организации установите соответствие между названием концепции и определением в ней роли работника в организации.

Работник рассматривается как	Название концепции
1) Носитель трудовой функции	А) Управление кадрами
2) Ключевой стратегический ресурс компании	Б) Управление персоналом
3) Не люди для компании, а компания для людей	В) Управление человеческими ресурсами
4) Субъект трудовых отношений, личность	Г) Гуманистическая концепция

Правильный ответ: 1-А, 2-В, 3-Г, 4-Б

Компетенции (индикаторы): ОПК-3 (ОПК-3.1, ОПК-3.2, ОПК-3.3)

6. Установите соответствие между типом организационной культуры в организации и ее содержанием.

Содержание	Типы организационной культуры
1) Культура контроля, ориентированная на процесс	А) Адхократическая культура
2) Динамическая, творческая, акцент делается на инновациях и улучшениях	Б) Клановая культура
3) Соревновательная культура, ориентированная на результат	В) Иерархическая культура
	Г) Рыночная культура

4) Дружелюбная культура, ориентированная на результат

Правильный ответ: 1-В, 2-А, 3-Г, 4-Б

Компетенции (индикаторы): ОПК-3 (ОПК-3.1, ОПК-3.2, ОПК-3.3)

Задания закрытого типа на установление правильной последовательности

Установите правильную последовательность.

Запишите правильную последовательность букв слева направо.

1. Расположите этапы управления человеческими ресурсами по порядку:

- А) Подготовка руководящих кадров, управление карьерой
- Б) Обучение и развитие персонала
- В) Определение заработной платы и дополнительных льгот
- Г) Планирование
- Д) Отбор

Правильный ответ: Д, Г, В, Б, А.

Компетенции (индикаторы): ОПК-2 (ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3)

2. Установите последовательность действий при адаптации нового сотрудника:

- А) Знакомство с корпоративной культурой
- Б) Обучение
- В) Проведение собеседования для оценки адаптации
- Г) Ознакомление с функциональными обязанностями

Правильный ответ: А, Г, Б, В

Компетенции (индикаторы): ОПК-2 (ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3)

3. Расположите этапы процесса планирования потребностей в персонале:

- А) Определение текущего штатного расписания
- Б) Анализ будущих задач организации
- В) Формирование требований к новым позициям
- Г) Оптимизация численности персонала

Правильный ответ: А, Б, В, Г

Компетенции (индикаторы): ОПК-2 (ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3)

4. Установите последовательность шагов для адаптации организационной культуры к новым проектам:

- А) Построить изменения
- Б) Масштабировать изменения
- В) Оценить текущее состояние

Г) Закрепить результаты

Правильный ответ: В, А, Б, Г

Компетенции (индикаторы): ОПК-2 (ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3)

5. Последовательность действий при проведении SWOT-анализа:

А) Определение сильных сторон компании

Б) Выявление угроз

В) Анализ возможностей

Г) Формулирование стратегий

Правильный ответ: А, В, Б, Г

Компетенции (индикаторы) ОПК-3 (ОПК-3.1, ОПК-3.2, ОПК-3.3)

6. Последовательность действий при анализе безубыточности:

А) Расчет постоянных затрат

Б) Определение точки безубыточности

В) Расчет переменных затрат

Г) Анализ прибыли

Правильный ответ: А, В, Б, Г

Компетенции (индикаторы) ОПК-3 (ОПК-3.1, ОПК-3.2, ОПК-3.3)

7. Последовательность действий при проведении PEST-анализа:

А) Анализ политических факторов

Б) Анализ экономических факторов

В) Анализ социальных факторов

Г) Анализ технологических факторов

Правильный ответ: А, Б, В, Г

Компетенции (индикаторы) ОПК-3 (ОПК-3.1, ОПК-3.2, ОПК-3.3)

8. Последовательность действий при анализе данных в реальном времени:

А) Обработка данных

Б) Настройка системы сбора данных

В) Визуализация результатов

Г) Принятие решений

Правильный ответ: Б, А, В, Г

Компетенции (индикаторы) ОПК-3 (ОПК-3.1, ОПК-3.2, ОПК-3.3)

Задания открытого типа

Задания открытого типа на дополнение

Напишите пропущенное слово (словосочетание).

1. Система управления персоналом, которая основывается на согласовании целей компании и индивидуальных целей сотрудников, называется системой управления по _____.

Правильный ответ: целям

Компетенции (индикаторы): ОПК-2 (ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3)

2. Человеческий капитал организации — это производительные умения, социальные, культурные и психологические свойства персонала, использующиеся в производстве для достижения _____труда для организации.

Правильный ответ: высоких результатов

Компетенции (индикаторы): ОПК-2 (ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3)

3. Источником человеческого капитала организации являются _____

Правильный ответ: инвестиции организации

Компетенции (индикаторы): ОПК-2 (ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3)

4. Кадровая политика организации может формироваться как на основе кадрового, так и _____ похода.

Правильный ответ: ресурсного

Компетенции (индикаторы): ОПК-2 (ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3)

5. Функции управления персоналом реализуются с помощью определенных методов: организационных, административных, экономических и _____

Правильный ответ: социально-психологических

Компетенции (индикаторы): ОПК-3 (ОПК-3.1, ОПК-3.2, ОПК-3.3)

6. Административные методы – это управление и регулирование деятельности персонала на основе _____.

Правильный ответ: приказов / распоряжений / конкретных заданий исполнителям

Компетенции (индикаторы): ОПК-3 (ОПК-3.1, ОПК-3.2, ОПК-3.3)

7. Содержание HR-менеджмента раскрывается через познание его разновидностей – так называемых _____ и _____ подходов к управлению человеческими ресурсами.

Правильный ответ: жесткого и гибкого

Компетенции (индикаторы): ОПК-3 (ОПК-3.1, ОПК-3.2, ОПК-3.3)

8. Анализ _____ помогает определить точку, где доходы равны расходам.

Правильный ответ: безубыточности

Компетенции (индикаторы) ОПК-3 (ОПК-3.1, ОПК-3.2, ОПК-3.3)

Задания открытого типа с кратким свободным ответом

Дайте ответ на вопрос

1. Как уровень автоматизации влияет на затраты на рабочую силу?

Правильный ответ: Уровень автоматизации положительно влияет на затраты на рабочую силу, поскольку позволяет сократить потребность в сотрудниках на повторяющихся и физически тяжёлых операциях.

Компетенции (индикаторы): ОПК-2 (ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3)

2. Какие факторы обусловили подход к личному фактору производства как человеческим ресурсам?

Правильный ответ: Изменение роли человека на производстве. Необходимость расходов на подготовку, переподготовку, повышение квалификации и улучшение условий работы работников. Представление о человеке как о особом виде инвестиций. Осознание проблемы дефицита квалифицированного и высококвалифицированного персонала.

Компетенции (индикаторы): ОПК-2 (ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3)

3. Каковы методологические основы, определяющие эффективность разработки стратегии управления затратами на персонал?

Правильный ответ: Бюджетирование расходов на персонал. Анализ затрат на персонал. Классификация затрат на персонал. Учёт внутриорганизационных факторов, которые влияют на затраты на персонал. Учёт общественно-политических и макроэкономических тенденций. Принципы формирования затрат на заработную плату.

Компетенции (индикаторы): ОПК-3 (ОПК-3.1, ОПК-3.2, ОПК-3.3)

4. Каким образом системы управления производительностью помогают в развитии сотрудников?

Правильный ответ: Системы управления производительностью ставят перед каждым сотрудником задачи самосовершенствования. Помогают создавать индивидуальные планы развития для каждого специалиста. Позволяют проводить тренинги, коучинг или наставничество. Дают возможность руководителю давать рекомендации и руководство в развитии персонала.

Компетенции (индикаторы): ОПК-3 (ОПК-3.1, ОПК-3.2, ОПК-3.3)

5. Политика управления персоналом и кадровая политика – это одно и то же? Ответ обоснуйте.

Правильный ответ: Нет, политика управления персоналом и кадровая политика – это не одно и то же. Политика управления персоналом – это система работы с персоналом, осуществляемая руководством организации и объединяющая различные способы воздействия на персонал. Кадровая политика – это совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников в достижении целей, стоящих перед организацией.

Компетенции (индикаторы): ОПК-3 (ОПК-3.1, ОПК-3.2, ОПК-3.3)

Задания открытого типа с развернутым ответом

Дайте развернутый ответ на вопрос

1. Какие существуют этапы в реализации стратегии управления человеческими ресурсами в организациях? Охарактеризуйте их.

Время выполнения: 10 мин.

Ожидаемый результат:

Реализация стратегии управления человеческими ресурсами в организациях имеет форму этапов:

Планирование. Кадровый менеджмент позволяет проанализировать и рассчитать трудовые ресурсы, составить прогноз, планы и программы действий, определить потребность предприятия в специалистах.

Организация. На этом этапе формируют организационную систему управления, утверждают документооборот. Кадровики находят и отбирают нужных кандидатов на открытые вакансии. Руководители определяются с размером заработной платы и формами материальной и нематериальной мотивации.

Непосредственное руководство. Стиль управления персоналом зависит от соотношения управленческих приёмов и методов: если доминируют авторитарные методы руководства, акцент делают на дисциплине и разработке строгих регламентов для всех процессов. Если стиль управления демократичный, акцент делают на материальном и нематериальном поощрении, личностном росте сотрудников.

Контроль. Человеческий ресурс предприятия характеризуется нестабильностью. Чтобы держать его под контролем, регулярно анализируют текучесть кадров, изменяющиеся формальные показатели, профессиональное соответствие сотрудников занимаемым должностям.

Регулирование. Служба управления персоналом регулирует соблюдение трудового законодательства, юридическую чистоту внутренней документации, в том числе приказов и распоряжений.

Также к элементам реализации стратегии управления человеческими ресурсами относят подбор и адаптацию персонала, обучение и развитие, карьерное продвижение и оценку результативности.

Критерии оценивания: ответ должен содержать не менее трех этапов реализации стратегии управления человеческими ресурсами в организациях

Компетенции (индикаторы): ОПК-2 (ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3)

2. Какими особенностями характеризуется политика управления человеческими ресурсами в организациях?

Время выполнения: 10 мин.

Ожидаемый результат:

Особенности политики управления человеческими ресурсами в организациях:

Стратегический подход. Позволяет согласовывать деятельность организации с осуществлением стратегических целей.

Комплексный и последовательный подход. Обеспечивает взаимную поддержку теоретических методов и практики трудовой деятельности.

Формирование приверженности к миссии и ценностям организации.

Отношение к работникам как к активу или человеческому капиталу, создание условий для обучения и развития.

Восприятие человеческих ресурсов как источника конкурентных преимуществ.

Согласование интересов работников и работодателя, с приоритетным положением интересов работодателя.

Внедрение и развитие политики управления человеческими ресурсами — задача не только управленцев персоналом, но и линейных руководителей.

Критерии оценивания: ответ должен содержать не менее пяти особенностей, характеризующих политику управления человеческими ресурсами в организациях.

Компетенции (индикаторы): ОПК-2 (ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3)

3. Какие существуют современные технологии управления человеческими ресурсами в организации?

Время выполнения: 10 мин.

Ожидаемый результат:

HR-платформа. Это корпоративная социально-деловая структура из рабочих приложений, которая позволяет сформировать единое прозрачное рабочее пространство. Вход в сервис возможен с любого устройства даже вне рабочего времени.

Виртуальные помощники. Виртуальные ассистенты и сервисы голосового поиска легко встраиваются в любой корпоративный процесс.

Искусственный интеллект (ИИ). С его помощью совершенствуются процессы анализа и отбора персонала за счёт автономного электронного мониторинга анкет кандидатов.

Системы управления кандидатами. Они помогают упростить процесс поиска, отбора и найма сотрудников.

Системы управления информацией о персонале. Обеспечивают хранение и управление информацией о сотрудниках, включая данные о занятости,

Системы электронного обучения. Позволяют создавать и управлять обучающими материалами для сотрудников, проводить онлайн-курсы и тренинги, отслеживать прогресс и оценивать эффективность обучения.

Системы управления производительностью. Дают возможность устанавливать и отслеживать цели, обратную связь, оценивать производительность сотрудников и разрабатывать планы развития.

Критерии оценивания: ответ должен содержать не менее пяти современных технологий управления человеческими ресурсами в организации.

Компетенции (индикаторы): ОПК-3 (ОПК-3.1, ОПК-3.2, ОПК-3.3)

4. Что такое стратегический анализ и какова его роль в управлении организацией?

Время на выполнение: 15 минут

Ожидаемый результат:

Стратегический анализ – это процесс изучения внутренней и внешней среды организации для выявления ключевых факторов, влияющих на ее развитие. Он включает анализ ресурсов, конкурентов, рынков и технологий. Его роль заключается в обеспечении долгосрочного конкурентного преимущества и устойчивого роста компании. Стратегический анализ помогает руководству принимать обоснованные решения, минимизировать риски и использовать возможности.

Критерии оценивания: полное содержательное соответствие приведенному выше пояснению.

Компетенции (индикаторы) ОПК-3 (ОПК-3.1, ОПК-3.2, ОПК-3.3)

Экспертное заключение

Представленный фонд оценочных средств (далее – ФОС) по дисциплине «Расходы на персонал: управление, планирование и оптимизация» соответствует требованиям ФГОС ВО.

Предлагаемые формы и средства текущего и промежуточного контроля адекватны целям и задачам реализации основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки 38.03.03 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 38.03.03 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)