

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

(подпись)

Р.Г. Харьковский

2025 года

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по учебной дисциплине

Управление человеческими ресурсами

38.04.03 Управление персоналом

«Управление персоналом государственной службы и корпорации»

Разработчик:
профессор

(подпись)

Чернявская Е.И.

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

Заведующий кафедрой
производственного менеджмента

(подпись)

Родионов А.В.

Луганск 2025 г.

**Комплект оценочных материалов по дисциплине
«Управление человеческими ресурсами»**

Задания закрытого типа

Задания закрытого типа на выбор правильного ответа

Выберите один правильный ответ

1. Человеческие ресурсы представляют собой:

- А) Иное название персонала или трудовых ресурсов, которые работают в организации
- Б) Совокупность качеств и характеристик работников, занятых в организации
- В) Персонал, который добросовестно выполняет свои обязанности
- Г) Персонал, не имеющий профессиональной подготовки

Правильный ответ: Б

Компетенции (индикаторы): ОПК-3 (ОПК-3.1)

2. Управление человеческими ресурсами – 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)

3. В какой исторический период, годы в науке и практике получило распространение понятие «человеческие ресурсы»?

- А) В начале XX века.
- Б) Понятие использовалось всегда.
- В) В 70-е годы XX века.
- Г) В начале XXI века.

Правильный ответ: В

Компетенции (индикаторы): ОПК-3 (ОПК-3.1)

4. Управление человеческими ресурсами ставит своей целью:

- А) Наиболее эффективное использование труда персонала
- Б) Производство современным высококачественных товаров
- В) Развитие бездефектного производства
- Г) Повышение конкурентоспособности предприятия

Правильный ответ: А

Компетенции (индикаторы): ОПК-3 (ОПК-3.1)

5. Политика управления человеческими ресурсами – это:

- А) Совокупность принципов, методов, механизмов, действий, направленных на обеспечение и развитие кадрового состава организации
- Б) Система мотивации, направленная на высокую результативность труда персонала
- В) Политика бездефектного труда персонала
- Г) Каждая организация проводит свою политику, в основе которой лежат конкретные проблемы развития организации

Правильный ответ: А

Компетенции (индикаторы): ОПК-3 (ОПК-3.2)

6. Стратегия управления человеческими ресурсами – это

- А) Это комплекс организационных и экономических мероприятий, направленных на оптимальное формирование трудового коллектива
- Б) План использования трудовых ресурсов в перспективе
- В) Способы формирования квалификации персонала
- Г) Основные направления повышения производительности труда

Правильный ответ: А

Компетенции (индикаторы): ОПК-3 (ОПК-3.2)

7. Перемещение работников по должностям, как правило, по горизонтали в соответствии с интересами организации:

- А) Лизинг кадров
- Б) Карьера
- В) Ротация кадров
- Г) Повышение квалификации

Правильный ответ: В

Компетенции (индикаторы): ОПК-3 (ОПК-3.2)

8. Менеджеры организации – это?

- А) Специалисты, обеспечивающие процесс управления предприятием или отдельным отделом
- Б) Руководители и специалисты, которые принимают важнейшие решения по деятельности организации
- В) Управляющие высших уровней управления организацией
- Г) Все лица, имеющие отношения к управлению организацией

Правильный ответ: А

Компетенции (индикаторы): ОПК-3 (ОПК-3.2)

9. По своему статусу менеджеры в организациях, как правило – это?

- А) Акционеры
- Б) Наемные работники
- В) Собственники, принимающие участие в управлении организацией
- Г) Профессионально подготовленные кадры

Правильный ответ: Б

Компетенции (индикаторы): ОПК-3 (ОПК-3.2)

10. Нуждается ли труд менеджеров в мотивации?

- А) Нет, т. к. у них высокий должностной оклад
- Б) Нуждается, организация заинтересована в высокоэффективном труде менеджера
- В) Частично, в рамках выполнения дополнительных функций

Правильный ответ: Б

Компетенции (индикаторы): ОПК-3 (ОПК-3.2)

11. Основная цель кадровой политики?

- А) Разработка механизмов по повышению эффективности живого труда
- Б) Формирование высокопроизводительного коллектива организации
- В) Разработка форм и методов повышения квалификации и развития персонала
- Г) Формирование лояльного фирме персонала

Правильный ответ: Б

Компетенции (индикаторы): ОПК-3 (ОПК-3.3)

12. Критерий эффективности управления персоналом:

- А) Количество выполненных проектов
- Б) Уровень удовлетворенности сотрудников
- В) Рост прибыли компании
- Г) Время на внедрение изменений

Правильный ответ: Б

Компетенции (индикаторы): ОПК-3 (ОПК-3.3)

13. Социальная эффективность управления персоналом организации – это?

- А) Полезность продуктов, производимых организацией для социума, страны.
- Б) Полезность продуктов, производимых организацией для потребителей.
- В) Производство продуктов для организаций социальной помощи.
- Г) Степень применения возможностей и потенциала каждого сотрудника для достижения целей предприятия.

Правильный ответ: Г.

Компетенции (индикаторы): ОПК-3 (ОПК-3.3)

14. Показатели экономической эффективности управления персоналом организации – это показатели:

- А) Прибыли и рентабельности собственного капитала.
- Б) Производительности и рентабельности труда.
- В) Прибыли и рентабельности предприятия.
- Г) Скорость оборота капитала.

Правильный ответ: Б.

Компетенции (индикаторы): ОПК-3 (ОПК-3.3)

15. Какой элемент организации является ее душой:

- А) массовая культура;
- Б) организационная культура;
- В) Исполнительный директор и другие менеджеры.
- Г) Совет директоров.

Правильный ответ: Б.

Компетенции (индикаторы): ОПК-3 (ОПК-3.3)

16. Контент-анализ в управлении человеческими ресурсами – это?

- А) Анализ контактов в социальных сетях
- Б) Метод изучения сообщений, зафиксированных в форме письменного текста
- В) Анализ переписки в чатах
- Г) Метод составления резюме

Правильный ответ: Б

Компетенции (индикаторы): ОПК-3 (ОПК-3.3)

17. Содержание квалификации – это?

- А) Соотношение представителей различных профессиональных групп
- Б) Соотношение работников различных уровней квалификации;
- В) Набор требующихся для выполнения определенной работы знаний, умений, навыков, опыта и др.;
- Г) Диплом о профессиональном образовании.

Правильный ответ: В.

Компетенции (индикаторы): ОПК-3 (ОПК-3.3)

Задания закрытого типа на установление соответствия

Установите правильное соответствие.

Каждому элементу левого столбца соответствует только один элемент

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-3 (ОПК-3.1)

2. Установите соответствие между стилями управления и их характеристиками.

Стиль	Характеристика
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, Б-2, В-3	
Компетенции (индикаторы): ОПК-3 (ОПК-3.1)	

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-центр4
Правильный ответ: 3-А, 4-Б, 2-В, 1-Г.	
Компетенции (индикаторы): ОПК-3 (ОПК-3.1)	

4. Установите соответствие между подходом к формированию кадровой политики и его описанием.

Описание	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
В) Превентивная политика	
3) Отсутствие четко проработанной системы действий	В) Превентивная политика
4) Диагностика потребностей в кадрах срочного и долгосрочного прогнозирования.	Г) Рациональная политика

Правильный ответ: 3-А, Б1-Б, В-4, Г-2.

Компетенции (индикаторы): ОПК-3 (ОПК-3.2)

5. Установите последовательность между группами теорий об управлении человеческими ресурсами и периодами их формирования.

Группа теорий	Период
1) Теории человеческих ресурсов	А) 1880-1930-е гг.
2) Классические теории	Б) С начала 1930-х гг.
3) Теории человеческих отношений	В) Со 2-й половины XX в

Правильный ответ: 2-А, 3-Б, 1-В

Компетенции (индикаторы): ОПК-3 (ОПК-3.2)

6. Установите соответствие между названием концепции о роли человека в организации 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, 4-Б, 2-В, 3-Г

Компетенции (индикаторы): ОПК-3 (ОПК-3.3)

7. 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
4) Дружелюбная культура, ориентированная на результат	Г) Рыночная культура

Правильный ответ: 1-В, 2-А, 3-Г, 4-Б

Компетенции (индикаторы): ОПК-3 (ОПК-3.3)

Задания закрытого типа на установление правильной последовательности

Установите правильное соответствие.

Каждому элементу левого столбца соответствует только один элемент

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-3 (ОПК-3.1)

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-3 (ОПК-3.1)

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-3 (ОПК-3.1)

4. 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-3 (ОПК-3.2)

5. 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-3 (ОПК-3.3)

6. 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-3 (ОПК-3.3)

Задания открытого типа

Задания открытого типа на дополнение

Напишите пропущенное слово (словосочетание).

1. Для оценки социальной эффективности обычно измеряют общий уровень удовлетворённости сотрудников и_____.

Правильный ответ: уровень продуктивности труда

Компетенции (индикаторы): ОПК-3 (ОПК-3.3)

2. В Российской науке и хозяйственной практике для обозначения управления трудовыми ресурсами наиболее часто используется термин «управление персоналом», тогда как в западной науке, в передовых организациях используется понятие_____.

Правильный ответ: управление человеческими ресурсами.

Компетенции (индикаторы): ОПК-3 (ОПК-3.3)

3. Организационная структура, при которой возможно перераспределение человеческих ресурсов между проектами без реорганизации существующей структуры, есть _____.

Правильный ответ: матричная

Компетенции (индикаторы): ОПК-3 (ОПК-3.3)

4. Основными видами инвестиций в человеческий капитал организации являются инвестиции в специальную подготовку, физическое состояние и _____.

Правильный ответ: эмоциональное поведение работников

Компетенции (индикаторы): ОПК-3 (ОПК-3.3)

5. Кадровая политика организации может формироваться как на основе кадрового, так и _____похода.

Правильный ответ: ресурсного

Компетенции (индикаторы): ОПК-3 (ОПК-3.2)

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

Правильный ответ: социально-психологических

Компетенции (индикаторы): ОПК-3 (ОПК-3.2)

7. Административные методы – это управление и регулирование деятельности персонала на основе_____.

Правильный ответ: приказов / распоряжений / конкретных заданий исполнителям

Компетенции (индикаторы): ОПК-3 (ОПК-3.2)

8. Содержание HR-менеджмента раскрывается через познание разновидностей –_____и_____ подходов к управлению человеческими ресурсами.

Правильный ответ: жесткого и гибкого

Компетенции (индикаторы): ОПК-3 (ОПК-3.2)

9. Заполните пропущенное слово (словосочетание):

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

Правильный ответ: целям

Компетенции (индикаторы): ОПК-3 (ОПК-3.1)

10. В концепции человеческих ресурсов человек выступает в роли наиболее ценного, невозобновляемого ресурса, являющегося единством трёх компонентов: трудовой функции, включённости в систему социальных связей, обладания уникальными _____, позволяющими эффективно использовать все другие ресурсы организации.

Правильный ответ: профессионально-личностными качествами

Компетенции (индикаторы): ОПК-3 (ОПК-3.1)

11. 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-3 (ОПК-3.1)

12. Источником человеческого капитала организации являются_____.

Правильный ответ: инвестиции организации

Компетенции (индикаторы): ОПК-3 (ОПК-3.1)

Задания открытого типа с кратким свободным ответом

Дайте ответ на вопрос.

1. Что такое штатное расписание, какое значение для деятельности организации оно имеет?

Правильный ответ: Штатное расписание – внутренний нормативный организационно-правовой документ, определяющий кадровую политику компании, использующийся как инструмент в оформлении структуры штата, его состава, численности.

Компетенции (индикаторы): ОПК-3 (ОПК-3.1)

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

Правильный ответ: Изменение роли человека на производстве. Работник стал рассматриваться в качестве главного фактора успеха компаний, эффективности производства. Необходимость расходов на подготовку, переподготовку, повышение квалификации и улучшение условий работы работников. Представление о человеке как о особом виде инвестиций. Инвестиции в образование и развитие человека стали рассматриваться как капитал, который приносит обществу пользу, увеличивая его богатство. Дефицит квалифицированного и высококвалифицированного персонала.

Компетенции (индикаторы): ОПК-3 (ОПК-3.1)

3. Каковы методологические основы, определяющие эффективность разработки стратегии управления человеческими ресурсами?

Правильный ответ: Рассмотрение персонала организации как объекта управления. Возрастающую роль личности работника. Комплексное использование методов управления. Использование теории и методологии прагматизма. Системный подход к управлению сотрудниками.

Компетенции (индикаторы): ОПК-3 (ОПК-3.1)

4. Как инвестиции в человеческий капитал влияют на рынок труда?

Правильный ответ: Повышают квалификацию и профессиональные навыки работников. Способствуют адаптации к изменениям на рынке труда. Снижают уровень безработицы и бедности. Оказывают долгосрочное воздействие на производственно-коммерческий процесс, и их отдача распределяется на то время, пока работник занят выполнением целесообразной деятельности.

Компетенции (индикаторы): ОПК-3 (ОПК-3.3)

5. Какие факторы оказывают влияние на социальную эффективность управления человеческими ресурсами?

Правильный ответ: Обеспечение сотрудникам достойного жизненного уровня: благоприятные условия труда, достойная заработная плата,

необходимые социальные услуги. Реализация и развитие личностных способностей персонала. Большая степень свободы на производстве: возможность принимать решения, определять методику выполнения заданий. Благоприятный социально-психологический климат.

Компетенции (индикаторы): ОПК-3 (ОПК-3.3)

6. Что такое удовлетворенность сотрудников? Какие методы оценки удовлетворённости сотрудников наиболее эффективны?

Правильный ответ: Удовлетворённость сотрудников – это психологическое состояние, при котором сотрудник доволен разными аспектами своей работы, в том числе корпоративной атмосферой, организацией рабочего места, уровнем заработной платы. В оценке удовлетворённости сотрудников наиболее эффективны следующие методы: анкетирование и опросы, интервью и беседы, расчет индекса удовлетворённости сотрудников.

Компетенции (индикаторы): ОПК-3 (ОПК-3.3)

Задания открытого типа с развернутым ответом

Дайте развернутый ответ на вопрос.

1. Как реализуются стратегии управления человеческими ресурсами в организациях?

Время выполнения – 15 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 описание не менее трех этапов реализации стратегии управления человеческими ресурсами.

Компетенции (индикаторы): ОПК-3 (ОПК-3.1)

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

Время выполнения – 15 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 описание не менее трех особенностей которыми характеризуется политика управления человеческими ресурсами в организациях.

Компетенции (индикаторы): ОПК-3 (ОПК-3.1)

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

Время выполнения – 15 мин.

Ожидаемый результат:

В настоящее время используется в организации множество современных информационных технологий управления человеческими ресурсами.

Наиболее типичными являются следующие:

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, профессиональном развитии, оплате труда.

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 описание не менее пяти современных технологий управления человеческими ресурсами в организации.

Компетенции (индикаторы): ОПК-3 (ОПК-3.1)

8. Какие инструменты помогают в управлении производительностью?

Время выполнения – 15 мин.

Ожидаемый результат:

Наиболее часто применяемые инструменты, с помощью которых происходит управление производительностью:

Ключевые показатели производительности (KPI). Это количественные и качественные параметры, отражающие степень достижения конкретных стратегических задач компании.

360-градусная обратная связь. Предполагает сбор информации о сотруднике от его руководителя, коллег, подчинённых и даже клиентов. Это формирует более полное представление о деятельности сотрудника, а также даёт возможность выявить его сильные стороны и направления, требующие усиления.

Программы для мониторинга времени. Позволяют отслеживать, как сотрудники расходуют своё рабочее время. Они часто имеют функции регистрации времени начала и завершения задач, пауз, а также учёта отсутствий и перерывов.

Системы управления проектами. Программные решения для планирования, выполнения и контроля проектов. Они обеспечивают единое централизованное место для организации задач, назначения исполнителей, установления сроков и отслеживания прогресса выполнения задач.

Платформы управления эффективностью. Например, 15Five или Engagedly помогают организациям добиваться высокой производительности и

вовлечённости за счёт обеспечения постоянной обратной связи, отслеживания целей и признания сотрудников.

Критерии оценивания: ответ должен содержать описание не менее пяти инструментов, помогающих в управлении производительностью.

Компетенции (индикаторы): ОПК-3 (ОПК-3.2)

9. Как менеджеры влияют на мотивацию сотрудников?

Время выполнения – 15 мин.

Ожидаемый результат:

Менеджеры влияют на мотивацию сотрудников следующим способом:

Понимают потребности и мотивационные факторы. Это позволяет предложить сотрудникам соответствующие мотивационные стимулы и создать систему вознаграждений, которая будет их заинтересовывать.

Эффективно коммуницируют с персоналом. Менеджер должен обладать навыками вдохновения, мотивации и обратной связи, чтобы сотрудники чувствовали себя защищёнными, понятными и ценными.

Демонстрируют пример высоких стандартов работы и профессионализма. Это стимулирует команду к достижению лучших результатов.

Устанавливают приоритеты и распределяют задачи между сотрудниками. Они должны учитывать уровень навыков и компетенций каждого сотрудника, чтобы распределить задачи в соответствии с их способностями.

Используют различные методы мотивации. Например, поощрения, похвалу, возможность роста и развития. Также менеджеры могут создавать стимулы, например, предоставлять бонусы или премии за достижение задач.

Предоставляют регулярную обратную связь сотрудникам. Они конструктивно оценивают результаты работы сотрудников, указывают на сильные и слабые стороны, а также предоставляют рекомендации для улучшения работы в будущем.

Критерии оценивания: ответ должен содержать описание не менее пяти способов с помощью которых менеджеры влияют на мотивацию сотрудников.

Компетенции (индикаторы): ОПК-3 (ОПК-3.2; ОПК-3.3.)

10. Необходимо ли государству инвестировать бюджетные средства в развитие человеческого капитала?

Время выполнения – 15 мин.

Ожидаемый результат:

На современном этапе рыночной трансформации экономики и цифровизации экономических процессов государству крайне необходимо инвестировать бюджетные средства в развитие человеческого капитала, ибо, для того чтобы перевести экономику страны в качественно новое состояние, обеспечить конкурентоспособность, гибкость и последующий экономический рост, нужны эффективные, высокопроизводительные кадры. Их формирование, развитие потенциала человеческого капитала, в свою очередь, является производным от уровня доступности и качества образования, здравоохранения, информации и коммуникаций, а также достижений науки и

культуры. Инвестирование в человеческий капитал предполагает выгоды для всех участников экономической деятельности. Так, для наемного работника – это удовлетворение от работы, повышение уровня доходов, улучшение условий труда, рост самоуважения. Для работодателя как собственника вещественного капитала – это повышение производительности, рост эффективности производства и сокращение потерь рабочего времени, что способствует повышению конкурентоспособности предприятия. Для государства – это рост валового дохода, повышение благосостояния и экономической активности граждан. Получение дохода позволяет носителю человеческого капитала осуществлять само инвестирование, сочетающееся с инвестициями домашних хозяйств, инвестициями фирм в обучение кадров, подготовку и переподготовку на производстве. Теоретические постулаты и выводы свидетельствуют, что государству более выгодно инвестировать в человека, нежели этого не делать, так как в перспективе это приведет к росту эффективности всей национальной экономики.

Критерии оценивания: частичное содержательное соответствие приведенному выше пояснению.

Компетенции (индикаторы): ОПК-3 (ОПК-3.2; ОПК-3.3.)

11. Что понимается под экономической эффективностью управления персоналом? Как она измеряется? Какие факторы оказывают влияние на экономическую эффективность управления персоналом?

Время выполнения – 15 мин.

Ожидаемый результат:

Экономическая эффективность управления персоналом понимается как достижение целей организации путём использования сотрудников по принципу экономичного расходования ограниченных средств. Экономическую эффективность управления персоналом измеряют путём соотношения прибыли и затрат. Для этого используют формулу: $\text{экономическая эффективность} = \text{прибыль} / \text{затраты на сотрудников}$.

Важным показателем экономической эффективности управления персоналом является также производительность труда. Он характеризует доходность производства в расчёте на одного занятого и рассчитывается как отношение годового дохода предприятия к среднегодовому числу работников.

Наиболее значимыми факторами, которые определяют экономическую эффективность управления персоналом, являются:

Производительность труда. Характеризует доходность производства в расчёте на одного занятого. Рассчитывается как отношение годового дохода предприятия к среднегодовому числу работников.

Улучшение качества продукции, услуг. Учитывается количество рекламаций и их динамика, удельный вес брака и его динамика.

Издержки на персонал. Рассматриваются общие издержки фирмы на персонал за период, доля издержек фирмы на персонал в объёме реализации за период, издержки на одного работника и их динамика.

Эффективность управленческих программ. Учитываются затраты по отдельным направлениям и программы деятельности служб управления персоналом в расчёте на одного работника, эффект воздействия отдельных программ на результативность деятельности работников и фирмы в целом.

Также к факторам, определяющим экономическую эффективность управления персоналом, относят стабильность (преемственность кадрового состава,) и гибкость (способность персонала адаптироваться к новым условиям).

Критерии оценивания: ответ должен содержать формулировку понятия «экономическая эффективность управления персоналом», формулу ее измерения и не менее трех факторов, которые определяют экономическую эффективность управления персоналом.

Компетенции (индикаторы): ОПК-3 (ОПК-3.3)

12. Что понимается под социальной эффективностью управления персоналом организации? Каковы показатели социальной эффективности управления персоналом?

Время выполнения – 15 мин.

Ожидаемый результат:

Социальная эффективность управления персоналом организации – это результат или совокупность качественных и количественных показателей, определяющих условия трудовой жизни работников.

Важнейшими показателями, характеризующими социальную эффективность управления персоналом являются следующие:

Условия и качество труда. К определяющим факторам относятся безопасность труда, уровень профессиональных болезней и травматизма на рабочем месте, соответствие рабочего места требованиям охраны труда, режим работы и наличие перерывов для восстановления сил.

Организация трудового процесса К показателям относятся коэффициенты оборота по приёму и увольнению кадров, текучесть кадров, уровень трудовой и исполнительской дисциплины, равномерность загрузки персонала, использование фонда рабочего времени.

Профессионально-квалификационная структура. К показателям относятся соотношение рабочих и служащих, уровень образования, соответствие кадров профилю работы.

Уровень оплаты труда. Во внимание берётся средняя заработная плата одного сотрудника, коэффициент соотношения заработной платы сотрудника в организации и регионе, коэффициент соотношения заработной платы руководителя организации и низкооплачиваемой категории работников.

Социальные и психологические условия в коллективе. К показателям относятся система стимулирования и мотивации, психологический климат среди сотрудников организации, ответственность кадров и их полномочия, качество и количество межличностных коммуникативных связей, гибкость системы продвижения по карьерной лестнице, авторитет руководящих должностных лиц.

Текучесть кадров. Для оценки этого показателя учитывается количество уволившихся сотрудников по отношению к общему числу работников в компании.

Критерии оценивания: ответ должен содержать формулировку понятия «социальная эффективность управления персоналом организации» и не менее трех показателей, характеризующих социальную эффективность управления персоналом.

Компетенции (индикаторы): ОПК-3 (ОПК-3.3)

Экспертное заключение

Представленный фонд оценочных средств (далее – ФОС) по дисциплине «Управление человеческими ресурсами» 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 одобрены изменения и дополнения	Подпись (с расшифровкой) заведующего кафедрой (заведующих кафедрами)