

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

«12»

02

2025 года

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**  
по учебной дисциплине

**Оценка эффективности системы управления персоналом**  
**государственной службы и корпораций**

**38.04.03 Управление персоналом**  
**«Управление персоналом государственной службы и корпораций»**

Разработчик:  
доцент

(подпись)

Жокабине Н.Ф.

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  
«Оценка эффективности системы управления персоналом  
государственной службы и корпораций»**

**Задания закрытого типа**

**Задания закрытого типа на выбор правильного ответа**

*Выберите один правильный ответ.*

1. Какое управленческое действие не относится к функциям менеджмента персонала?

- А) планирование
- Б) прогнозирование
- В) мотивация
- Г) составление отчетов
- Д) организация

Правильный ответ: Г

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

2. Управленческий персонал включает:

- А) вспомогательных рабочих
- Б) сезонных рабочих
- В) младший обслуживающий персонал
- Г) руководителей, специалистов
- Д) основных рабочих

Правильный ответ: Г

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

3. К японскому методу менеджмента персонала не относится:

- А) пожизненный наем на работу
- Б) принципы старшинства при оплате и назначении
- В) коллективная ответственность
- Г) неформальный контроль
- Д) продвижение по карьерной иерархии зависит от профессионализма и успешно выполненных задач, а не от возраста рабочего или стажа.

Правильный ответ: Д

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

4. С какими дисциплинами не связана система наук о труде и персонале?

- А) Экономика труда
- Б) Транспортные системы
- В) Психология
- Г) Физиология труда
- Д) Социология труда

Правильный ответ: Б

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

5. Должностная инструкция на предприятии разрабатывается с целью:

- А) определение определенных квалификационных требований, обязанностей, прав и ответственности персонала предприятия
- Б) найма рабочих на предприятие
- В) отбора персонала для занимания определенной должности
- Г) согласно действующему законодательству
- Д) достижения стратегических целей предприятия

Правильный ответ: А

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

6. Изучение кадровой политики предприятий-конкурентов направленно:

- А) на разработку новых видов продукции
- Б) на определение стратегического курса развития предприятия
- В) на создание дополнительных рабочих мест
- Г) на перепрофилирование деятельности предприятия
- Д) на разработку эффективной кадровой политики своего предприятия

Правильный ответ: Д

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

7. Что включает инвестирование в человеческий капитал?

- А) вкладывание средств в производство
- Б) вкладывание средств в новые технологии
- В) расходы на повышение квалификации персонала
- Г) вкладывание средств в строительство новых сооружений
- Д) вкладывание средств в совершенствование организационной структуры предприятия

Правильный ответ: В

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

8. Человеческий капитал – это:

- А) форма инвестирования в человека, т. е. затраты на общее и специальное образование, накопление суммы здоровья от рождения и через систему воспитания до работоспособного возраста, а также на экономически значимую мобильность
- Б) вкладывание средств в средства производства
- В) нематериальные активы предприятия
- Г) материальные активы предприятия
- Д) это совокупность форм и методов работы администрации, обеспечивающих эффективный результат

Правильный ответ: А

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

9. Функции управления персоналом представляют собой:

- А) комплекс направлений и подходов работы с кадрами, ориентированный на удовлетворение производственных и социальных потребностей предприятия
- Б) комплекс направлений и подходов по повышению эффективности функционирования предприятия
- В) комплекс направлений и подходов по увеличению уставного фонда организации
- Г) комплекс направлений и подходов по совершенствованию стратегии предприятия
- Д) комплекс направлений и мероприятий по снижению себестоимости продукции

Правильный ответ: А

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

10. Потенциал специалиста – это:

- А) совокупность возможностей, знаний, опыта, устремлений и потребностей
- Б) здоровье человека
- В) способность адаптироваться к новым условиям
- Г) способность повышать квалификацию без отрыва от производства
- Д) способность человека производить продукцию

Правильный ответ: А

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

11. Какая подсистема кадрового менеджмента направлена на разработку перспективной кадровой политики:

- А) функциональная
- Б) тактическая
- В) управляющая
- Г) обеспечивающая
- Д) стратегическая

Правильный ответ: Д

Компетенции (индикаторы): ПК-4 (ПК-4.1., ПК-4.2., ПК-4.3.)

12. Целью какой школы было создание универсальных принципов управления:

- А) школа научного управления
- Б) классическая школа или школа административного управления
- В) школа человеческих отношений
- Г) школа науки о поведении
- Д) школа науки управления или количественных методов

Правильный ответ: Б

Компетенции (индикаторы): ПК-4 (ПК-4.1., ПК-4.2., ПК-4.3.)

13. Кадровый потенциал предприятия – это:

- А) совокупность работающих специалистов, устраивающихся на работу, обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства

- Б) совокупность работающих специалистов
- В) совокупность устраивающихся на работу
- Г) совокупность обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства
- Д) совокупность перемещающихся по служебной лестнице

Правильный ответ: А

Компетенции (индикаторы): ПК-4 (ПК-4.1., ПК-4.2., ПК-4.3.)

14. Какое положение предусматривает теория приобретенных потребностей Дэвида МакКлелланда:

- А) выделение гигиеничных и мотивирующих факторов
- Б) распределение всех рабочих на желающих работать и тех, кто не желает работать
- В) наличие у рабочего потребности в достижении, в соучастии, во власти
- Г) потребность человека быть справедливо вознагражденным
- Д) все потребности человека, расположенные в определенной иерархии

Правильный ответ: В

Компетенции (индикаторы): ПК-4 (ПК-4.1., ПК-4.2., ПК-4.3.)

15. Какая теория мотивации относится к процессуальным теориям?

- А) теория нужд А. Маслоу
- Б) теория ожидания В. Врума
- В) теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда
- Г) теория существования, связи и роста К. Альдерфера
- Д) теория двух факторов Ф. Гецберга

Правильный ответ: Б

Компетенции (индикаторы): ПК-4 (ПК-4.1., ПК-4.2., ПК-4.3.)

16. Валентность согласно теории В. Врума – это?

- А) мера вознаграждения
- Б) мера ожидания
- В) ожидание определенного вознаграждения в ответ на достижения результаты
- Г) мера ценности или приоритетности
- Д) ожидание желаемого результата от затраченных дополнительных усилий

Правильный ответ: Г

Компетенции (индикаторы): ПК-4 (ПК-4.1., ПК-4.2., ПК-4.3.)

17. Основным положением какой теории является то, что люди субъективно определяют отношение полученного вознаграждения к затраченным усилиям и соотносят с вознаграждением других людей?

- А) теории нужд А. Маслоу
- Б) теории ожидания В. Врума
- В) расширенной модели ожидания Портера – Лоулера
- Г) теории приобретенных потребностей Д. МакКлелланда

Д) теории равенства С. Адамса

Правильный ответ: Д

Компетенции (индикаторы): ПК-4 (ПК-4.1., ПК-4.2., ПК-4.3.)

18. Теория усиления Б. Ф. Скиннера, основанная на таком положении:

А) выделение гигиеничных и мотивирующих факторов

Б) поведение людей обусловлено последствиями их деятельности в подобной ситуации в прошлом

В) все потребности человека, расположенные в определенной иерархии

Г) потребность человека основана на справедливом вознаграждении

Д) наличие у рабочего потребности в достижении, в соучастии, во власти

Правильный ответ: Б

Компетенции (индикаторы): ПК-4 (ПК-4.1., ПК-4.2., ПК-4.3.)

19. К содержательным мотивационным теориям относятся теории:

А) Б. Ф. Скиннера

Б) С. Адамса

В) В. Врума

Г) модель Портера – Лоулера

Д) Ф. Герцберга

Правильный ответ: Д

Компетенции (индикаторы): ПК-4 (ПК-4.1., ПК-4.2., ПК-4.3.)

Время выполнения задания: 5 мин.

20. Какое положение относится к теории мотивации Портера-Лоулера:

А) результативный труд ведет к удовлетворению работников

Б) человек ответственный

В) поведение людей обусловлено последствиями их деятельности в подобной ситуации в прошлом

Г) человек стремится делегировать полномочия

Д) человек удовлетворен лишь экономическим стимулированием

Правильный ответ: А

Компетенции (индикаторы): ПК-4 (ПК-4.1., ПК-4.2., ПК-4.3.)

### **Задания закрытого типа на установление соответствия**

*Установите правильное соответствие.*

*Каждому элементу левого столбца соответствует только один элемент правого столбца.*

1. Установите соответствие между стилями управления и их описанием.

Описание	Стиль
1) Принятие решений коллективом, высокий уровень вовлеченности сотрудников	А) Авторитарный
2) Жесткий контроль, единоличное принятие решений	Б) Демократический
3) Минимальное вмешательство руководителя, высокая степень самозанятости сотрудников	В) Либеральный

Правильный ответ: 1-Б, 2-А, 3-В  
 Компетенции (индикаторы): ОПК-2 (ОПК-2.1., ОПК-2.2., ОПК-2.3.)

2. Установите соответствие между функциями управления персоналом и их описанием.

Описание	Функции
1) Анализ результатов работы сотрудников, определение их соответствия требованиям	А) Подбор персонала
2) Определение потребностей в кадрах, поиск и подбор кандидатов	Б) Мотивация персонала
3) Создание условий для эффективного выполнения работы, стимулирование сотрудников	В) Оценка персонала

Правильный ответ: 1-В, 2-А, 3-Б  
 Компетенции (индикаторы): ОПК-2 (ОПК-2.1., ОПК-2.2., ОПК-2.3.)

3. Установите соответствие между методами оценки эффективности системы управления персоналом и их характеристиками.

Характеристика	Метод оценки
1) Помогает оценить целесообразность затрат на персонал и обоснованность вложений в развитие кадрового потенциала	А) КРІ (ключевые показатели эффективности)
2) Позволяет оценить продуктивность как отдельных работников, так и HR-подразделения в целом	Б) Расчёт рентабельности инвестиций в человеческий капитал
3) Метод объективного систематического сопоставления собственной деятельности с работой лучших компаний (подразделений своей компании)	В) Метод бенчмаркинга

Правильный ответ: 1-Б, 2-А, 3-В  
 Компетенции (индикаторы): ОПК-2 (ОПК-2.1., ОПК-2.2., ОПК-2.3.)

4. Установите соответствие между критериями оценки эффективности управления персоналом в государственном секторе и корпорациях и их описанием.

Описание	Критерий
1) Оценивается по количеству и качеству выполненных задач в соответствии с регламентами и нормативами	А) Производительность труда
2) Влияет на конкурентоспособность компании и измеряется через выполнение планов продаж и прибыли	Б) Соблюдение сроков исполнения задач
3) Оценивается по соблюдению дедлайнов по государственным программам и проектам	В) Финансовая эффективность

Правильный ответ: 1-В, 2-А, 3-Б

Компетенции (индикаторы): ПК-4 (ПК-4.1., ПК-4.2., ПК-4.3.)

5. Установите соответствие между терминами и их определениями.

Определение	Термин
1) Процесс сбора и анализа данных о сотрудниках	А) HR-аналитика
2) Ключевые показатели эффективности	Б) KPI
3) Метод оценки работы сотрудников	В) Оценка производительности
4) Управление талантами и развитием сотрудников	Г) Талант-менеджмент

Правильный ответ: 1-А, 2-Б, 3-В, 4-Г

Компетенции (индикаторы): ПК-4 (ПК-4.1., ПК-4.2., ПК-4.3.)

### **Задания закрытого типа на установление правильной последовательности**

*Установите правильную последовательность.*

*Запишите правильную последовательность букв слева направо.*

1. Установите правильную последовательность этапов подбора персонала.

- А) Проведение интервью с кандидатами
- Б) Размещение вакансии и привлечение кандидатов
- В) Оценка резюме и первичный выбор
- Г) Принятие окончательного решения и оформление на работу

Правильный ответ: Б, В, А, Г

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

2. Установите правильную последовательность адаптации нового сотрудника.

- А) Ознакомление с корпоративной структурой и правилами



- Б) Введение в должностные обязанности
- В) Первичный инструктаж и оформление документов
- Г) оценка успешности адаптации и обратная связь

Правильный ответ: В, А, Б, Г

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

3. Установите правильную последовательность этапов оценки персонала.

- А) Определение критериев оценки
- Б) Анализ полученных данных и формирование отчета
- В) Сбор информации о результатах работы
- Г) Проведение оценочной беседы и обратная связь

Правильный ответ: А, В, Б, Г

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

4. Установите правильную последовательность разработки системы мотивации.

- А) Определение потребностей сотрудника
- Б) Разработка мотивационных программ
- В) Анализ текущего состояния мотивации в организации
- Г) Внедрение и мониторинг эффективности

Правильный ответ: В, А, Б, Г

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

5. Установите правильную последовательность процесса увольнения сотрудника.

- А Оформление необходимых документов
- Б) Проведение финального расчета и выплат
- В) Оповещение сотрудника и проведение беседы
- Г) Передача дел и закрытие доступа к корпоративным ресурсам

Правильный ответ: В, А, Г, Б

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

6. Установите правильную последовательность этапов оценки эффективности системы управления персоналом.

- А) Сравнение полученных данных с установленными стандартами
- Б) Определение целей и критериев оценки
- В) Сбор данных и анализ показателей эффективности
- Г) Разработка рекомендаций по улучшению системы

Правильный ответ: Б, В, А, Г

Компетенции (индикаторы): ПК-4 (ПК-4.1., ПК-4.2., ПК-4.3.)

7. Установите правильную последовательность процесса аттестации государственных служащих.

- А) Проведение тестирования и интервью
- Б) Анализ результатов и вынесение решений

В) Ознакомление сотрудников с критериями оценки

Г) Разработка индивидуальных планов развития

Правильный ответ: В, А, Б, Г

Компетенции (индикаторы): ПК-4 (ПК-4.1., ПК-4.2., ПК-4.3.)

8. Установите правильную этапов внедрения КРІ в систему управления персоналом.

А) Разработка системы ключевых показателей эффективности

Б) Мониторинг результата и анализ эффективности КРІ

В) Обучение сотрудников и разъяснение методики оценки

Г) Корректировка КРІ и оптимизация системы мотивации

Правильный ответ: А, В, Б, Г

Компетенции (индикаторы): ПК-4 (ПК-4.1., ПК-4.2., ПК-4.3.)

9. Установите правильную последовательность оценки эффективности кадровой политики государственной службы.

А) Оценка удовлетворенности и вовлеченности сотрудников

Б) Сравнение показателей с аналогичными организациями

В) Анализ соответствия кадровой политики стратегическим целям госоргана

Г) Разработка мер по совершенствованию кадровой политики

Правильный ответ: В, А, Б, Г

Компетенции (индикаторы): ПК-4 (ПК-4.1., ПК-4.2., ПК-4.3.)

10. Установите правильную последовательность оценки эффективности системы мотивации в корпорации.

А Опрос сотрудников и сбор статистических данных

Б) Корректировка мотивационных программ и внедрение новых инструментов

В) Определение ключевых факторов мотивации

Г) Анализ влияния мотивационных инструментов на производительность

Правильный ответ: В, А, Г, Б

Компетенции (индикаторы): ПК-4 (ПК-4.1., ПК-4.2., ПК-4.3.)

## **Задания открытого типа**

### **Задания открытого типа на дополнение**

*Напишите пропущенное слово (словосочетание).*

1. Методы, предполагающие передачу сотрудникам сведений, которые позволяют им самостоятельно организовывать своё поведение и свою деятельность – это \_\_\_\_\_.

Правильный ответ: методы информирования

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

2. Персонал в контексте управления персоналом – это \_\_\_\_\_ состав организации, включающий всех наёмных работников, а также работающих собственников и совладельцев.

Правильный ответ: личный

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

3. Кадровый резерв – пул сотрудников, обладающих \_\_\_\_\_, претендующих на повышение в должности.

Правильный ответ: высокоразвитыми компетенциями

Компетенции (индикаторы): ПК-4 (ПК-4.1., ПК-4.2., ПК-4.3.)

4. Качественный состав персонала – это совокупность профессиональных, нравственных и личностных свойств работников, определяющих степень их соответствия \_\_\_\_\_.

Правильный ответ: занимаемой должности

Компетенции (индикаторы): ПК-4 (ПК-4.1., ПК-4.2., ПК-4.3.)

### **Задания открытого типа с кратким свободным ответом**

*Дайте ответ на вопрос.*

1. Какие ключевые факторы влияют на эффективность команды?

Правильный ответ: Четкое распределение ролей и обязанностей, эффективная коммуникация между сотрудниками, мотивация и вовлеченность в рабочий процесс.

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

2. Какие показатели используются для оценки эффективности работы сотрудников в государственной службе? (Перечислите три показателя).

Правильный ответ: Соблюдение сроков выполнения задач, качество предоставляемых государственных услуг, уровень удовлетворенности граждан и коллег.

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

3. Какие существуют методы оценки результатов деятельности службы управления персоналом?

Правильный ответ: Система ключевых показателей эффективности (KPI), расчёт рентабельности инвестиций в человеческий капитал, метод экспертных оценок, анкетирование работников, метод бенчмаркинга, оценка экономической деятельности HR-департамента.

Компетенции (индикаторы): ПК-4 (ПК-4.1., ПК-4.2., ПК-4.3.)

4. На что направлена оценка экономических результатов совершенствования системы и технологии управления персоналом?

Правильный ответ: Оценка экономических результатов совершенствования системы и технологии управления персоналом направлена на измерение издержек и выгод, связанных с программами управления персоналом.  
Компетенции (индикаторы): ПК-4 (ПК-4.1., ПК-4.2., ПК-4.3.)

### **Задания открытого типа с развернутым ответом**

*Дайте развернутый ответ на вопрос.*

1. Какова структура затрат на разработку и внедрение организационного проекта совершенствования системы и технологии управления персоналом?

Время выполнения – 15 мин.

Ожидаемый результат:

Структура затрат на разработку и внедрение проекта совершенствования системы управления персоналом включает:

Предпроизводственные затраты.

Капитальные вложения в управление, связанные с внедрением мероприятий.

Годовые текущие затраты, связанные с совершенствованием системы управления персоналом.

Критерии оценивания: полное содержательное соответствие приведенному выше пояснению:

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

2. Какие существуют основные подходы в определении критериев эффективности управления персоналом?

Время выполнения – 15 мин.

Ожидаемый результат:

Подход, основанный на конечных результатах производства.

Подход, ориентированный на результативность и сложность живого труда.

Подход, учитывающий организацию и мотивацию труда, социально-психологический климат в коллективе.

Критерии оценивания: полное содержательное соответствие приведенному выше пояснению.

Компетенции (индикаторы): ПК-4 (ПК-4.1., ПК-4.2., ПК-4.3.)

### Экспертное заключение

Представленный фонд оценочных средств (далее – ФОС) по дисциплине «Оценка эффективности системы управления персоналом государственной службы и корпораций» 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 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)