

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)
« 12 » 02 2025 года



ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по Учебной практике

38.04.03 Управление персоналом

«Управление персоналом государственной службы и корпорации»

Разработчик:
профессор

 Чернявская Е.И.

(подпись)

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

Заведующий кафедрой
производственного менеджмента

 Родионов А.В.
(подпись)

Луганск 2025 г.

**Комплект оценочных материалов по
«Учебная практика»**

Задания закрытого типа

Задания закрытого типа на выбор правильного ответа

Выберите один правильный ответ

1. Какова основная функция управления персоналом в организации?

- А) Снижение затрат на производство.
- Б) Увеличение прибыли компании.
- В) Обеспечение эффективного использования человеческих ресурсов.
- Г) Разработка новых продуктов.

Правильный ответ: В

Компетенции (индикаторы): УК-1, УК-2, УК-3, УК-4, УК-5, УК-6, ОПК-1, ОПК-2, ОПК-3, ОПК-4, ОПК-5, ПК-4, ПК-5

2. Какой из следующих методов используется для оценки эффективности работы сотрудников?

- А) SWOT-анализ.
- Б) Оценка 360 градусов.
- В) PEST-анализ.
- Г) Финансовый анализ.

Правильный ответ: Б

Компетенции (индикаторы): УК-1, УК-2, УК-3, УК-4, УК-5, УК-6, ОПК-1, ОПК-2, ОПК-3, ОПК-4, ОПК-5, ПК-4, ПК-5

3. Какой из следующих факторов не влияет на мотивацию сотрудников?

- А) Уровень заработной платы.
- Б) Условия труда.
- В) Стратегия компании.
- Г) Погода за окном.

Правильный ответ: Г

Компетенции (индикаторы): УК-1, УК-2, УК-3, УК-4, УК-5, УК-6, ОПК-1, ОПК-2, ОПК-3, ОПК-4, ОПК-5, ПК-4, ПК-5

4. Какой из следующих инструментов используется для планирования кадровых ресурсов?

- А) SWOT-анализ.
- Б) Баланс кадров.
- В) PEST-анализ.
- Г) Анализ конкурентоспособности.

Правильный ответ: Б

Компетенции (индикаторы): УК-1, УК-2, УК-3, УК-4, УК-5, УК-6, ОПК-1, ОПК-2, ОПК-3, ОПК-4, ОПК-5, ПК-4, ПК-5

Задания закрытого типа на установление соответствия

Установите правильное соответствие.

Каждому элементу левого столбца соответствует только один элемент правого столбца.

1. Установите соответствие между элементами управления персоналом государственной службы и их описанием.

Элемент управления персоналом	Описание
1) Подбор персонала	А) Процесс поиска и отбора кандидатов на вакантные должности
2) Обучение и развитие	Б) Программы повышения квалификации и профессионального роста сотрудников
3) Мотивация персонала	В) Способы стимулирования сотрудников для повышения их производительности
4) Оценка эффективности	Г) Методы измерения результатов работы сотрудников

Правильный ответ: 1–А, 2–Б, 3–Г, 4–В

Компетенции (индикаторы): УК-1, УК-2, УК-3, УК-4, УК-5, УК-6, ОПК-1, ОПК-2, ОПК-3, ОПК-4, ОПК-5, ПК-4, ПК-5

2. Установите соответствие между терминами и их определениями.

Термины	Определения
1) Кадровая политика	А) Процесс подбора, оценки и назначения кадров
2) Аттестация	Б) Система принципов и норм, регулирующих работу с кадрами
3) Рекрутинг	В) Оценка профессиональных качеств сотрудников
4) Мотивация	Г) Стимулирование работников к эффективной деятельности

Правильный ответ: 1-В, 2-А, 3-Б, 4- Г

Компетенции (индикаторы): УК-1, УК-2, УК-3, УК-4, УК-5, УК-6, ОПК-1, ОПК-2, ОПК-3, ОПК-4, ОПК-5, ПК-4, ПК-5

3. Установите соответствие между функциями кадровой политики и их описанием.

Функции кадровой службы	Описания
1) Подбор персонала	А) Разработка и внедрение программ обучения
2) Обучение и развитие	Б) Определение потребностей в кадрах
3) Оценка эффективности	В) Анализ результатов работы сотрудников
4) Управление кадровыми документами	Г) Ведение учета и хранения кадровой документации

Правильные ответы: 1-Б, 2-А, 3-В, 4-Г

Компетенции (индикаторы): УК-1, УК-2, УК-3, УК-4, УК-5, УК-6, ОПК-1, ОПК-2, ОПК-3, ОПК-4, ОПК-5, ПК-4, ПК-5

4. Установите соответствие между стилями лидерства и их описанием.

Стиль лидерства	Описание
1) Авторитарный	А) Лидер делегирует полномочия и доверяет команде.
2) Демократический	Б) Лидер принимает решения самостоятельно и контролирует процесс.
3) Либеральный	В) Лидер активно вовлекает команду в процесс принятия решений.

Правильные ответы: 1-В, 2-А, 3-Б

Компетенции (индикаторы): УК-1, УК-2, УК-3, УК-4, УК-5, УК-6, ОПК-1, ОПК-2, ОПК-3, ОПК-4, ОПК-5, ПК-4, ПК-5

Задания закрытого типа на установление правильной последовательности

Установите правильную последовательность.

Запишите правильную последовательность букв слева направо

1. Установите правильную последовательность этапов подбора персонала в государственной службе.

- А) Проведение собеседований
- Б) Определение потребностей в кадрах
- В) Разработка и размещение вакансий
- Г) Оценка кандидатов и выбор

Правильный ответ: Б, В, А, Г

Компетенции (индикаторы): УК-1, УК-2, УК-3, УК-4, УК-5, УК-6, ОПК-1, ОПК-2, ОПК-3, ОПК-4, ОПК-5, ПК-4, ПК-5

2. Установите правильную последовательность шагов в процессе адаптации новых сотрудников.

- А) Обратная связь и корректировка процесса
- Б) Ознакомление с организацией
- В) Обучение и наставничество
- Г) Оценка уровня адаптации

Правильный ответ: Б, В, Г, А

Компетенции (индикаторы): УК-1, УК-2, УК-3, УК-4, УК-5, УК-6, ОПК-1, ОПК-2, ОПК-3, ОПК-4, ОПК-5, ПК-4, ПК-5

3. Установите правильную последовательность действий при проведении оценки эффективности работы сотрудников.

- А) Проведение оценки
- Б) Установление критериев оценки
- В) Сбор данных о работе сотрудников
- Г) Обсуждение результатов и планирование развития

Правильный ответ: Б, В, А, Г

Компетенции (индикаторы): УК-1, УК-2, УК-3, УК-4, УК-5, УК-6, ОПК-1, ОПК-2, ОПК-3, ОПК-4, ОПК-5, ПК-4, ПК-5

4. Установите правильную последовательность этапов разработки программы мотивации персонала.

- А) Оценка эффективности программы
- Б) Определение целей мотивации
- В) Исследование потребностей сотрудников
- Г) Разработка мотивационных мероприятий

Правильный ответ: Б, В, Г, А

Компетенции (индикаторы): УК-1, УК-2, УК-3, УК-4, УК-5, УК-6, ОПК-1, ОПК-2, ОПК-3, ОПК-4, ОПК-5, ПК-4, ПК-5

Задания открытого типа

Задания открытого типа на дополнение

Напишите пропущенное слово (словосочетание).

1. Эффективная бизнес-модель требует _____ между всеми заинтересованными сторонами для достижения устойчивого роста.

Правильный ответ: взаимодействия.

Компетенции (индикаторы): УК-1, УК-2, УК-3, УК-4, УК-5, УК-6, ОПК-1, ОПК-2, ОПК-3, ОПК-4, ОПК-5, ПК-4, ПК-5

2. Ключевым элементом успешного управления персоналом является _____ сотрудников, который позволяет повысить их мотивацию и продуктивность.

Правильный ответ: развитие.

Компетенции (индикаторы): УК-1, УК-2, УК-3, УК-4, УК-5, УК-6, ОПК-1, ОПК-2, ОПК-3, ОПК-4, ОПК-5, ПК-4, ПК-5

3. Для оценки эффективности работы кадровой службы важно проводить _____ текущих процессов и методов управления.

Правильный ответ: анализ.

Компетенции (индикаторы): УК-1, УК-2, УК-3, УК-4, УК-5, УК-6, ОПК-1, ОПК-2, ОПК-3, ОПК-4, ОПК-5, ПК-4, ПК-5

4. Основной задачей кадрового аудита является _____ соответствия кадровой политики законодательным нормам.

Правильный ответ: проверка.

Компетенции (индикаторы): УК-1, УК-2, УК-3, УК-4, УК-5, УК-6, ОПК-1, ОПК-2, ОПК-3, ОПК-4, ОПК-5, ПК-4, ПК-5

Задания открытого типа с кратким свободным ответом

Дайте ответ на вопрос.

1. Какое значение имеет правильный подбор персонала для организации?

Правильный ответ: Правильный подбор персонала имеет критическое значение для организации, так как он влияет на общую производительность, атмосферу в коллективе и достижение стратегических целей. Подбор квалифицированных и подходящих по культуре сотрудников способствует повышению эффективности работы команды.

Компетенции (индикаторы): УК-1, УК-2, УК-3, УК-4, УК-5, УК-6, ОПК-1, ОПК-2, ОПК-3, ОПК-4, ОПК-5, ПК-4, ПК-5

2. Какие факторы следует учитывать при оценке эффективности работы сотрудников?

Правильный ответ: При оценке эффективности работы сотрудников следует учитывать такие факторы, как выполнение поставленных задач, качество работы, уровень вовлеченности, а также обратную связь от коллег и руководства. Эти аспекты помогают получить полное представление о результативности каждого сотрудника.

Компетенции (индикаторы): УК-1, УК-2, УК-3, УК-4, УК-5, УК-6, ОПК-1, ОПК-2, ОПК-3, ОПК-4, ОПК-5, ПК-4, ПК-5

3. Какую роль играет обучение и развитие персонала в организации?

Правильный ответ: Обучение и развитие персонала играют ключевую роль в организации, так как они способствуют повышению квалификации сотрудников, улучшению их мотивации и адаптации к изменениям в бизнес-среде. Это ведет к повышению общей конкурентоспособности компании.

Компетенции (индикаторы): УК-1, УК-2, УК-3, УК-4, УК-5, УК-6, ОПК-1, ОПК-2, ОПК-3, ОПК-4, ОПК-5, ПК-4, ПК-5

4. Какие преимущества предоставляет эффективная система мотивации персонала?

Правильный ответ: Эффективная система мотивации персонала предоставляет множество преимуществ, включая повышение производительности, снижение текучести кадров, улучшение морального климата в коллективе и вовлеченность сотрудников в достижение общих целей организации.

Компетенции (индикаторы): УК-1, УК-2, УК-3, УК-4, УК-5, УК-6, ОПК-1, ОПК-2, ОПК-3, ОПК-4, ОПК-5, ПК-4, ПК-5

Задания открытого типа с развернутым ответом

1. Практическое задание.

Тема: Защита отчета о прохождении учебной практики.

Задачи:

Подготовка презентации для защиты отчета о прохождении учебной практики:

- содержание презентации должно отражать содержание всех разделов отчета о практике;
- количество слайдов презентации – не менее десяти;
- структура презентации: первый слайд – титульный, второй слайд – задачи практики в соответствии с индивидуальным планом, следующие слайды – характеристика содержания основной части отчета в соответствии с ее структурой, предпоследний слайд – выводы по результатам практики и предложения по усовершенствованию ее организации и содержания, последний слайд – контакты обучающегося и руководителя практики;
- оформление презентации – стандартные требования, использование встроенных цветовых схем, шрифтов, возможностей визуализации информации.

Время выполнения – 18 часов.

Ожидаемый результат: презентация для защиты отчета о прохождении учебной практики.

Критерии оценивания: соответствие подготовленной презентации для защиты отчета о прохождении учебной практики требованиям по структуре, содержанию и оформлению.

Компетенции (индикаторы): УК-1, УК-2, УК-3, УК-4, УК-5, УК-6, ОПК-1, ОПК-2, ОПК-3, ОПК-4, ОПК-5, ПК-4, ПК-5

Экспертное заключение


Представленный фонд оценочных средств (далее – ФОС) по Учебной практике 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)