

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



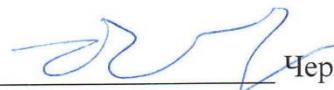
ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по Учебной практике

38.04.03 Управление персоналом

«Управление персоналом государственной службы и корпорации»

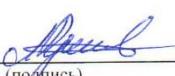
Разработчик:
профессор

 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 результивности 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)