

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 института управления и
государственной службы

Харьковский Р.Г.

(подпись)

« 12 » 02 2025 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по

Преддипломной практике

(наименование учебной дисциплины, практики)

38.04.03 Управление персоналом

(код и наименование направления подготовки (специальности))

«Управление персоналом государственной службы и корпораций»

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

Разработчик:
доцент

(подпись)

Каминская О.В.

ФОС рассмотрен и одобрен на заседании кафедры производственного менеджмента от « 21 » 01 2025 г., протокол № 6

Заведующий кафедрой
производственного менеджмента

(подпись)

Родионов А.В.

Луганск 2025 г.

**Комплект оценочных материалов по дисциплине
«Преддипломная практика»**

Задания закрытого типа

Задания закрытого типа на выбор правильного ответа

1. Выберите один правильный ответ

Какой из следующих подходов к рекрутменту подразумевает использование внутренних кадровых ресурсов?

- А) Внешний рекрутмент
- Б) Внутренний рекрутмент
- В) Онбординг
- Г) Аутсорсинг

Правильный ответ: А

Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3), ПК-2 (ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3), ПК-3 (ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3)

2. Выберите один правильный ответ

Какой метод мотивации сотрудников основан на признании и наградах?

- А) Внутренняя мотивация
- Б) Экстравертная мотивация
- В) Внешняя мотивация
- Г) Социальная мотивация

Правильный ответ: В

Компетенции (индикаторы): УК-5 (УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3), УК-6 (УК-6.1, УК-6.2, УК-6.3)

3. Выберите один правильный ответ

Какой фактор является частью теории мотивации?

- А) Потребности в спортивном совершенствовании
- Б) Саморазвитие
- В) Потребность в безопасности
- Г) Все перечисленное

Правильный ответ: Г

Компетенции (индикаторы): УК-1 (УК-1.1, УК-1.2, УК-1.3), УК-2 (УК-2.1, УК-2.2, УК-2.3)

4. Выберите один правильный ответ

Какой метод из перечисленных является наиболее эффективным для оценки производительности сотрудников?

- А) Экспертные оценки
- Б) Оценка на основе КРІ
- В) Мнение руководства

Г) Сравнение с предыдущими результатами

Правильный ответ: Б

Компетенции (индикаторы): ПК-4 (ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3), ПК-5 (ПК-5.1, ПК-5.2, ПК-5.3), ПК-6 (ПК-6.1, ПК-6.2, ПК-6.3)

Задания закрытого типа на установление соответствия

1. Установите соответствие между методами управления персоналом и их описанием. Каждому элементу левого столбца соответствует только один элемент правого столбца.

Методы	Описание
1) Мотивация	А) Стимулирование сотрудников для достижения высоких результатов.
2) Повышение профессиональных компетенций	Б) Процесс повышения и развития профессиональных навыков сотрудников.
3) Рекрутмент	В) Процесс привлечения, отбора и назначения сотрудников на вакансии.

Правильный ответ: 1–А, 2–Б, 3–В

Компетенции (индикаторы): УК-1 (УК-1.1, УК-1.2, УК-1.3), УК-2 (УК-2.1, УК-2.2, УК-2.3) УК-3 (УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3)

2. Установите соответствие между типами команды и их характеристиками. Каждому элементу левого столбца соответствует только один элемент правого столбца.

Тип команды	Характеристика
1) Функциональная команда	А) Состоит из специалистов разных областей, работающих над общим проектом.
2) Проектная команда	Б) Состоит из сотрудников одного отдела, работающих над общими задачами.
3) Виртуальная команда	В) Работает удаленно и использует технологии для взаимодействия.

Правильные ответы: 1–А, 2–Б, 3–В

Компетенции (индикаторы): ОПК-1 (ОПК-1.1, ОПК-1.2, ОПК-1.3), ОПК-2 (ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3), ОПК-3 (ОПК-3.1, ОПК-3.2, ОПК-3.3)

3. Установите соответствие между типами мотивации и их описанием. Каждому элементу левого столбца соответствует только один элемент правого столбца.

Типы мотивации	Описания
1) Внешняя мотивация	А) Удовлетворение от выполнения сложной задачи.
2) Внутренняя мотивация	Б) Увеличение заработной платы за выполнение плана.
3) Социальная мотивация	В) Признание заслуг сотрудника на корпоративном мероприятии.
4) Мотивация на основе статуса	Г) Повышение в должности и получение новых полномочий.

Правильные ответы: 1-Б, 2-А, 3-В, 4-Г

Компетенции (индикаторы): УК-4 (УК-4.1, УК-4.2, УК-4.3), УК-5 (УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3), УК-6 (УК-6.1, УК-6.2, УК-6.3)

4. Установите соответствие между элементами управления персоналом государственной службы и их описанием. Каждому элементу левого столбца соответствует только один элемент правого столбца.

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-1.1, УК-1.2, УК-1.3), УК-2 (УК-2.1, УК-2.2, УК-2.3), УК-3 (УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3)

Задания закрытого типа на установление правильной последовательности

1. Установите правильную последовательность этапов подбора персонала в государственной службе. Запишите правильную последовательность букв слева направо:

- 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): ПК-1 (ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3), ПК-2 (ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3), ПК-3 (ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3)

2. Установите последовательность этапов рекрутмента. Запишите правильную последовательность букв слева направо:

- А) Прием на должность
- Б) Публикация (размещение) вакансии
- В) Отбор резюме
- Г) Собеседование

Правильный ответ: Б, В, Г, А

Компетенции (индикаторы): УК-1 (УК-1.1, УК-1.2, УК-1.3), УК-2 (УК-2.1, УК-2.2, УК-2.3)

3. Установите последовательность этапов оценки производительности сотрудников. Запишите правильную последовательность букв слева направо:

- А) Разработка плана действий в связи с оценкой.
- Б) Определение критериев оценки.
- В) Сбор данных о производительности.
- Г) Обсуждение результатов с сотрудником.

Правильный ответ: Б, В, А, Г

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3), УК-4 (УК-4.1, УК-4.2, УК-4.3)

4. Установите правильную последовательность шагов в процессе адаптации новых сотрудников. Запишите правильную последовательность букв слева направо:

- 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): ПК-4 (ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3), ПК-5 (ПК-5.1, ПК-5.2, ПК-5.3), ПК-6 (ПК-6.1, ПК-6.2, ПК-6.3)

Задания открытого типа

Задания открытого типа на дополнение

1. Напишите пропущенное слово (словосочетание).

Процесс введения нового сотрудника в коллектив и организацию, который помогает ему быстрее интегрироваться в рабочую среду. Адаптация включает в себя знакомство с корпоративной культурой, обучение и поддержку со стороны коллег и руководства – это _____.

Правильный ответ: адаптация.

Компетенции (индикаторы): УК-1 (УК-1.1, УК-1.2, УК-1.3), УК-2 (УК-2.1, УК-2.2, УК-2.3)

2. Напишите пропущенное слово (словосочетание).

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

Правильный ответ: взаимодействия.

Компетенции (индикаторы): УК-1 (УК-1.1, УК-1.2, УК-1.3), УК-2 (УК-2.1, УК-2.2, УК-2.3)

3. Напишите пропущенное слово (словосочетание).

Процесс анализа и оценки работы сотрудников с целью определения их эффективности и достижения поставленных целей. _____ может включать в себя сбор данных, обсуждение результатов с сотрудниками и разработку планов по улучшению производительности.

Правильный ответ: оценка производительности.

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3), УК-4 (УК-4.1, УК-4.2, УК-4.3)

4. Напишите пропущенное слово (словосочетание).

Комплекс мер повышения _____ и развития навыков сотрудников, который может включать в себя обучение, тренинги, семинары и другие формы развития. Профессиональное развитие направлено на улучшение компетенций сотрудников и их подготовку к новым вызовам в работе.

Правильный ответ: квалификации.

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3), УК-4 (УК-4.1, УК-4.2, УК-4.3)

Задания открытого типа с кратким свободным ответом

1. Дайте ответ на вопрос.

Какие преимущества предоставляет эффективная система мотивации персонала?

Правильный ответ: Повышение производительности, снижение текучести кадров, улучшение морального климата в коллективе и вовлеченность сотрудников в достижение общих целей организации.

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3), УК-4 (УК-4.1, УК-4.2, УК-4.3)

2. Дайте ответ на вопрос.

Какие методы используются для оценки производительности сотрудников?

Правильный ответ: Выполнение поставленных задач, качество работы, уровень вовлеченности, обратную связь от коллег и руководства.

Компетенции (индикаторы): УК-1 (УК-1.1, УК-1.2, УК-1.3), УК-2 (УК-2.1, УК-2.2, УК-2.3) УК-3 (УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3)

3. Дайте ответ на вопрос.

Что такое текучесть кадров и как ее можно снизить?

Правильный ответ: Текучесть кадров – это процент сотрудников, покидающих организацию за определенный период.

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3), УК-4 (УК-4.1, УК-4.2, УК-4.3)

4. Дайте ответ на вопрос.

Каковы ключевые аспекты управления конфликтами в команде?

Правильный ответ: Своевременное выявление конфликтов, открытое общение, активное слушание и поиск компромиссов.

Компетенции (индикаторы): ОПК-3 (ОПК-3.1, ОПК-3.2, ОПК-3.3), ОПК-4 (ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-4.3)

Задания открытого типа с развернутым ответом

1. Прочитайте текст задания. Продумайте логику и полноту ответа. Запишите развернутый и обоснованный ответ.

Какие методы можно использовать для оценки удовлетворенности сотрудников?

Время выполнения – 15 мин.

Ожидаемый результат: Опросы и анкеты (1), индивидуальные интервью (2), фокус-группы (3), анализ текучести кадров (4).

Критерии оценивания: наличие в ответе двух и более методов оценки удовлетворенности сотрудников и определение анализа текучести кадров.

Компетенции (индикаторы): УК-1 (УК-1.1, УК-1.2, УК-1.3), УК-2 (УК-2.1, УК-2.2, УК-2.3) УК-3 (УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3)

2. Прочитайте текст задания. Продумайте логику и полноту ответа. Запишите развернутый и обоснованный ответ.

Какие методы оценки можно использовать в управлении персоналом?

Время выполнения – 15 мин.

KPI (ключевые показатели эффективности) (1), 360-градусную обратную связь (2), регулярные оценки производительности (3) и самооценку (4).

Критерии оценивания: наличие в ответе двух и более методов оценки эффективности работы сотрудников.

Компетенции (индикаторы): ОПК-4 (ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-4.3), ОПК-5 (ОПК-5.1, ОПК-5.2, ОПК-5.3), ПК-4 (ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3), ПК-5 (ПК-5.1, ПК-5.2, ПК-5.3), ПК-6 (ПК-6.1, ПК-6.2, ПК-6.3).

Экспертное заключение

Представленный фонд оценочных средств (далее – ФОС) по преддипломной 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 38.04.03 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 одобрены изменения и дополнения	Подпись (с расшифровкой) заведующего кафедрой (заведующих кафедрами)