

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ИМЕНИ ВЛАДИМИРА ДАЛЯ»

Институт философии  
Кафедра социологии и социальных технологий



**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ  
по учебной дисциплине**

**«Управление персоналом в социальной работе»**

39.04.02 Социальная работа

«Управление и организация социальной работы»

Разработчики:  
доцент Даренская В.Н.  
(подпись)

ФОС рассмотрен и одобрен на заседании кафедры социологии и социальных технологий

от « 04 » 03 20 25 г., протокол № 14

Заведующий кафедрой Яковенко А. В.  
(подпись)

Луганск 2025 г.

## **Комплект оценочных материалов по дисциплине «Управление персоналом в социальной работе»**

### **Задания закрытого типа**

#### **Задания закрытого типа на выбор правильного ответа**

1. Выберите один правильный ответ.

Предметом науки управления персоналом является:

А) изучение отношений руководства организации с сотрудниками, а также между ними с целью наиболее полного и более эффективного использования потенциала

Б) анализ межличностных отношений в коллективе

В) исследование рынка рабочей силы в определенном регионе с целью наиболее полного и более эффективного использования ее потенциала

Г) совокупность методов по повышению производительности труда в организации

Правильный ответ: А

Компетенции (индикаторы): УК-3, ОПК-4

2. Выберите один правильный ответ.

Роль руководителя организации в формировании управленческих стратегий заключается в том, что он:

А) формирует фундамент общего образования и ключевые компетенции, участвует в духовно-нравственном воспитании, развивает мотивацию к непрерывному образованию

Б) поддерживает и помогает людям, сталкивающимся с различными жизненными трудностями и вызовами

В) является главным стратегом организации и отвечает за выбор курса при реализации стратегии (он определяет миссию и цели организации, решает ключевые вопросы; также в его обязанности входит распоряжение всеми ресурсами и потенциалами организации и грамотное управление сотрудниками для эффективной работы организации)

Г) обеспечивает права и свободы граждан, законность и правопорядок в государстве

Правильный ответ: В

Компетенции (индикаторы): УК-3, ПК-2

3. Выберите один правильный ответ.

Основной целью управления персоналом в социальной работе является:

А) максимизация прибыли организации

Б) обеспечение эффективной работы сотрудников для достижения целей организации и удовлетворения их потребностей

В) минимизация затрат на персонал

Г) сокращение штата сотрудников

Правильный ответ: Б

Компетенции (индикаторы): ОПК-4, ПК-2

4. Выберите один правильный ответ.

Социальное управление – это:

А) комплекс властных институтов в социальной сфере

Б) воздействие на процессы в социальной сфере для поддержания жизнеобеспечения всех участников общественной жизни

В) комплекс социальных льгот, пособий и других выплат

Г) увеличение государственных ассигнований на социальные нужды общества

Правильный ответ: Б

Компетенции (индикаторы): УК-3, ОПК-4

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

1. Установите соответствие между принципами построения управления и их определениями. Каждому элементу левого столбца соответствует только один элемент правого столбца.

#### **Принципы**

1) Гибкость

2) Специализация

3) Нормоуправляемость

4) Централизация

5) Единство прав и  
ответственности

Правильный ответ:

1

2

3

4

5

А

В

Г

Б

Д

#### **Определения**

А) способность максимально быстро перестроиться в соответствии с изменениями, которые происходят в среде персонала

Б) разумная централизация полномочий сотрудников с передачей в нижнее звено функции оперативного управления

В) каждое подразделение выполняет определенный функционал, который закреплен за участниками должностными инструкциями

Г) соблюдение рационального числа подчиненных: у высшего звена – 4-8 чел., среднего (функциональные руководители) – 8-20 чел., нижнего (ведущие специалисты, руководители групп) – 20-40 чел.

Д) права и обязанности дивизионов и сотрудников должны быть равными

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

2. Установите соответствие между задачами руководителя и их определениями. Каждому элементу левого столбца соответствует только один элемент правого столбца.

Задачи	Определения
1) Выбор определённой стратегии	A) руководитель должен дать понять всем сотрудникам компании, в каком направлении они должны двигаться для достижения главной цели
2) Определение миссии, видения и целей организации	B) руководитель, как капитан корабля, отвечает за выбор курса, а также играет незаменимую роль при реализации стратегии организации; на нем лежит большая ответственность: руководитель должен разрабатывать и принимать различные управленческие решения для достижения поставленных целей организации, он распоряжается всеми ресурсами и потенциалами организации
3) Контроль	B) руководитель способствует решению ключевых вопросов реализации стратегии; он предлагает пути решения возникающих проблем
4) Способствование реализации стратегии	Г) руководитель должен всегда знать о всех процессах, происходящих в коллективе, так как эффективная работа организации невозможна без слаженной работы её «частиц»

Правильный ответ:

1

Б

2

А

3

Г

4

В

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

3. Установите соответствие между основными понятиями принципов управления и их определениями. Каждому элементу левого столбца соответствует только один элемент правого столбца.

Понятия	Определения
1) Дисциплина	A) любая организация представляет собой единую систему, объединяющую всех сотрудников, взаимодействующих друг с другом и окружающей средой
2) Стимулирование	Б) принцип основан на разделении уровней управления и специализации работников; каждый сотрудник выполняет работу в соответствии со своими функциональными обязанностями

- |                     |  |
|---------------------|--|
| 3) Разделение труда | Б) мотивация сотрудников при помощи материальных и моральных ресурсов; работник должен быть экономически заинтересован в результатах труда, получать от своей деятельности психологическое и эмоциональное удовлетворение  |
| 4) Ответственность  | Г) чёткое исполнение служебных обязанностей, приказов руководства или требований директивной документации; такие правила регламентируют начало и окончание рабочего дня, правила поведения на рабочем месте, способы взаимодействия с руководством и другими сотрудниками и т.д. |
| 5) Системность      | Д) способность и готовность человека отвечать за свои поступки, решения и их последствия; базируется на внедрении системы поощрений и наказаний за невыполненные задания: чем выше должность—тем большее ответственность   |

### Правильный ответ:

1 2 3 4 5  
Г В Б Д А

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

## Задания закрытого типа на установление правильной последовательности

1. Установите правильную последовательность руководства трудовым коллективом. Запишите правильную последовательность букв слева направо.

А) корректировка и совершенствование деятельности по руководству трудовым коллективом

Б) составление плана деятельности; постановка задач на предстоящий период работы и программирование необходимых для их выполнения мероприятий

Б) контроль за выполнением поставленных задач и за эффективностью работы

Г) организация деятельности как в масштабе всего учреждения, так и в рамках его функциональных подразделений

Правильный ответ: Б, Г, В, А

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

2. Установите правильную последовательность этапов разработки должностной инструкции социального работника. Запишите правильную последовательность букв слева направо.

- А) утверждение должностной инструкции руководителем
  - Б) определение целей и задач должности
  - В) сбор информации о требованиях к должности
  - Г) разработка текста должностной инструкции
  - Д) согласование должностной инструкции с заинтересованными лицами
- Правильный ответ: Б, В, Г, А, Д  
Компетенции (индикаторы): УК-3, ОПК-4, ПК-2

3. Установите правильную последовательность этапов процесса оценки персонала. Запишите правильную последовательность букв слева направо.

- А) анализ результатов оценки
  - Б) определение целей и критериев оценки
  - В) подготовка к оценке
  - Г) сбор информации об оценке
  - Д) проведение оценки
- Правильный ответ: Б, В, Д, Г, А  
Компетенции (индикаторы): УК-3, ОПК-4, ПК-2

### **Задания открытого типа**

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

1. Напишите пропущенное слово (словосочетание).

Организационная структура \_\_\_\_\_ – это совокупность управленических органов и подразделений с соответствующей системой связей (линейных, функциональных, горизонтальных, вертикальных, формальных и неформальных), обеспечивающих реализацию целей организации.

Правильный ответ: управления.

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

2. Напишите пропущенное слово (словосочетание).

Управление персоналом в социальной работе – это процесс воздействия организации на её членов (сотрудников) с помощью \_\_\_\_\_ методов, направленных на достижение определённых целей.

Правильный ответ: специальных.

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

3. Напишите пропущенное слово (словосочетание).

Подбор \_\_\_\_\_ в социальной работе – это выявление и оценка работников для назначения на определенную должность.

Правильный ответ: персонала / сотрудников.

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

4. Напишите пропущенное слово (словосочетание).

Главная задача подбора \_\_\_\_\_ – определение совокупности людей, способных в ближайшей перспективе занять новые рабочие места (должности), изменить род занятий, исходя из внутренней мотивации, материальных или моральных стимулов.

Правильный ответ: кадров / персонала.

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

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

1. Напишите пропущенное слово (словосочетание).

Определение перспективных и текущих целей при работе с кадрами, разработка необходимых мероприятий по кадрам и их практическая реализация – это кадровая \_\_\_\_\_.

Правильный ответ: политика.

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

2. Напишите пропущенное слово (словосочетание).

Полный личный состав наемных работников организации (за исключением руководства) – это \_\_\_\_\_.

Правильный ответ: персонал.

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

3. Напишите пропущенное слово (словосочетание).

Усвоение работником социальных, технических и производственных норм, его привыкание к профессии и выполнение всех необходимых функций в коллективе – это трудовая \_\_\_\_\_.

Правильный ответ: адаптация работников / адаптация / адаптация персонала.

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

4. Напишите пропущенное слово (словосочетание).

Чёткое исполнение служебных обязанностей, приказов руководства или требований директивной документации – это трудовая \_\_\_\_\_.

Правильный ответ: дисциплина.

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

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

1. Прочитайте текст задания. Продумайте логику и полноту ответа. Запишите ответ, используя точную формулировку. Опишите, существует ли разница между корпоративной культурой и организационной, и если существует, то какая.

Время выполнения: 10 мин.

Ожидаемый результат: организационная культура формируется под влиянием внешней среды, в том числе и национальной культурной. Она основывается на ценностях персонала предприятия и транслируется традициями, передачей старожилами новичкам лучших моделей, а подкрепляется успехом во внешней среде. Ее содержание – система ценностей персонала. Она формализуется в базовых представлениях персонала и не особо влияет на ценности и поведение сотрудников.

Корпоративная культура обосновывается внутренними целями предприятия, заданными руководством, создается на основе философии конкретных людей, транслируется требованиями администрации, подкрепляется внутренними поощрениями. Ее содержание – система управляющих принципов. Она формализуется в миссии и кодексе корпоративной этики, существенно влияет на ценности и организационное поведение сотрудников. Организационная культура создается стихийно, основываясь на внешних и внутренних традициях, а корпоративная – целенаправленно задается владельцами или по требованию владельцев и является инструментом влияния на сотрудников, позволяя развивать и формировать их согласно заданной модели, с которой они согласны.

Критерии оценивания: наличие минимум двух факторов формирования корпоративной и организационной культур, указаны различия между ними.

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

2. Прочитайте текст задания. Продумайте логику и полноту ответа. Запишите ответ, используя четкие компактные формулировки. Опишите, что такое профессиональные субкультуры и контркультура в организации.

Время выполнения: 10 мин.

Ожидаемый результат: профессиональные субкультуры в организации – это совокупности ценностей, которые отличают ту или иную подгруппу в рамках организации. Выделяют три основных профессиональных субкультуры: управленческая (директор интерната, директор детского дома и т.д.); административная (является проводником идей управленческой субкультуры, её планировщиком и контролером); основная, соответствующая виду деятельности организации (социальные работники в организации). Субкультуры могут появляться из-за того, что отделы компании зачастую сильно отличаются друг от друга. Поскольку разные направления требуют разных навыков, сотрудники имеют разное образование, специализацию и личностные черты.

Контркультура в организации – это особый вид субкультуры, который представляет собой набор норм, ценностей и представлений, противоречащих ценностям, представлениям и нормам доминирующей организационной культуры. Контркультуры в организациях проявляются обычно в период кризиса или серьёзных организационных изменений как форма группового защитного поведения.

Критерии оценивания: даны определения понятий профессиональные субкультуры и контркультура в организации.

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

3. Прочитайте текст задания. Продумайте логику и полноту ответа. Запишите ответ, используя четкие компактные формулировки. Поясните, что такое девиантное поведение в социальной службе. Опишите некоторые примеры девиантного поведения в социальной службе.

Время выполнения: 10 мин.

Ожидаемый результат: девиантное поведение в социальной службе – это поведение, которое нарушает правила, законы и нормы поведения. Некоторые примеры девиантного поведения в социальной службе: нарушение правил общения с клиентами или кодекса поведения сотрудника; намеренное пренебрежение субординации и этики общения с руководителями; отступление от регламентов или правил безопасности труда; передача конкурентам или сторонним лицам конфиденциальной информации; кражи; неэтичные и противоправные материальные отношения: откаты, мошенничество; пренебрежение нормами дресс-кода; дедовщина, унижения по половому, возрастному или другому признаку.

Критерии оценивания: дано определение понятию девиантного поведения в социальной службе, приведены примеры.

Компетенции (индикаторы): УК-3, ОПК-4, ПК-2.

## **Экспертное заключение**

Представленный фонд оценочных средств (далее – ФОС) по дисциплине «Управление персоналом в социальной работе» соответствует требованиям ФГОС ВО.

Предлагаемые формы и средства текущего и промежуточного контроля адекватны целям и задачам реализации основной образовательной программы по направлению подготовки 39.04.02 Социальная работа.

Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения 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 магистров, обучающихся по указанному направлению.

Председатель учебно-методической  
комиссии института философии



Пидченко С.А.

## 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)