

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

Краснодонский факультет инженерии и менеджмента (филиал)
Кафедра экономики и управления



УТВЕРЖДАЮ:
Директор
Панайотов К.К.

«14» марта 2025 года

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по учебной дисциплине
Управление персоналом

(наименование учебной дисциплины, практики)

23.05.01 Наземные транспортно- технологические средства

(код и наименование направления подготовки (специальности))

«Автомобильная техника в транспортных технологиях»

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


Разработчик(разработчики):
ст. преподаватель


(подпись)

Лисицына Т.В.

ФОС рассмотрен и одобрен на заседании кафедры экономики и управления
от «26» февраля 2025 г., протокол № 7

Заведующий кафедрой
экономики и управления


(подпись)

Стрижиченко Н.А.

Краснодон 2025

**Комплект оценочных материалов по дисциплине
«Управление персоналом»**

Задания закрытого типа

Задания закрытого типа на выбор правильного ответа

Выберите один правильный ответ.

1. Документация по управлению персоналом должна разрабатываться в соответствии:

- А) С Трудовым кодексом Российской Федерации.
- Б) С Общероссийским классификатором управленческой документации.
- В) С Указом Президента Российской Федерации.
- Г) С Конституцией Российской Федерации.

Правильный ответ: Б.

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1, УК-3.2).

2. Что такое «ротация персонала»?

- А) Оценка и сравнение результатов деятельности работников организации.
- б) Аттестация работников организации.
- В) Оформление работника на соответствующую должность.
- Г) Перемещение работников, необходимое в конкретно сложившихся обстоятельствах.

Правильный ответ: Г.

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1, УК-3.2).

3. Укажите наиболее правильное определение карьеры:

- А) Служебный рост, неуклонный подъем по ступеням организационной иерархии.
- Б) Осознанное отношение человека к собственному движению по ступеням мастерства в избранной сфере деятельности.
- В) Механизм, постепенно приводящий к недееспособности.
- Г) Отношения между членами организации, основанные на распределении материальных и нематериальных благ.

Правильный ответ: Б.

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1, УК-3.2).

4. Что такое «аутсорсинг»?

- А) Стратегия управления персоналом, основанная на использовании предприятием потенциала других организаций.
- Б) Метод управления персоналом.
- В) Принцип управления персоналом.
- Г) Правильного ответа нет.

Правильный ответ: А.

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1, УК-3.2).

Задания закрытого типа на установление соответствия

Установите правильное соответствие.

Каждому элементу левого столбца соответствует только один элемент правого столбца.

1. Установите соответствие между принципами управления персоналом и их характеристиками.

Принцип	Определение
1) Принцип системности.	А) Принцип выражается в индивидуальном планировании профессионального и должностного роста работников; индивидуальном подходе к мотивации труда исполнителей; персональном подборе состава работников с учетом способностей и индивидуальных особенностей личности.
2) Принцип демократизации.	Б) Предполагает решать не одномоментные задачи, а непрерывно возникающие проблемы в деятельности работника: от его приема на работу, в период продвижения по службе и до его последнего дня работы в организации; охватывает не отдельные категории работающих, а весь состав персонала.
3) Принцип индивидуализации.	В) Демократичность в методах управления и стиле руководства; регулярное выявление мнения сотрудников по важнейшим проблемам деятельности организации и учет этого мнения при разработке мероприятий по решению данных проблем.

Правильный ответ: 1Б, 2В, 3А.

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1, УК-3.2).

2. Установите соответствие между показателями трудового потенциала и их определениями.

	Показатель		Определение
1)	Квалификационный уровень.	А)	Уровень образования и профессиональной подготовки сотрудников.
2)	Стабильность персонала.	Б)	Продолжительность работы сотрудников в организации
3)	Профессиональная пригодность.	В)	Соответствие навыков и компетенций требованиям должности

Правильный ответ: 1А, 2Б, 3В.

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1, УК-3.2).

3. Установите соответствие между методом мотивации и конкретным примером.

	Метод мотивации		Пример
1)	Материальная мотивация.	А)	Предоставление сотрудникам возможности карьерного роста и профессионального развития.
2)	Социальная мотивация.	Б)	Участие сотрудников в корпоративных мероприятиях, создание комфортной рабочей атмосферы.
3)	Карьерная мотивация.	В)	Выплата премий, бонусов, повышение заработной платы.

Правильный ответ: 1В, 2Б, 3А.

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1, УК-3.2).

4. Установите соответствие между методами подбора персонала и их характеристиками.

	Метод подбора		Пример
1)	Собеседование.	А)	Оценка навыков решения задач в условиях моделирования реальных ситуаций.
2)	Тестирование.	Б)	Проверка теоретических знаний и когнитивных способностей.
3)	Бизнес-игры.	В)	Выявление личностных качеств через диалоговое взаимодействие.

Правильный ответ: 1В, 2Б, 3А.

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1, УК-3.2).

Задания закрытого типа на установление правильной последовательности

Установите правильную последовательность.

Запишите правильную последовательность букв слева направо.

1. Расположите в правильной последовательности этапы процесса адаптации нового сотрудника:

- А) Вводный брифинг.
- Б) Наставничество.
- В) Самостоятельная работа.

Правильный ответ: А, Б, В.

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1, УК-3.2).

2. Укажите последовательность этапов управления конфликтами:

- А) Анализ причин конфликта.
- Б) Выбор стратегии разрешения.
- В) Диагностика ситуации.
- Г) Реализация выбранного решения.

Правильный ответ: В, А, Б, Г.

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1, УК-3.2).

3. Расположите в порядке важности факторы мотивации по теории Маслоу:

- А) Физиологические потребности.
- Б) Социальные потребности.
- В) Потребности в самореализации.
- Г) Безопасность.

Правильный ответ: А, Г, Б, В.

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1, УК-3.2).

4. Расположите в последовательности этапы формирования кадровой политики:

- А) Разработка программы реализации.
- Б) Анализ внешней и внутренней среды организации.
- В) Определение целей и задач.
- Г) Контроль за исполнением.

Правильный ответ: Б, В, А, Г.

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1, УК-3.2).

Задания открытого типа

Задания открытого типа на дополнение

Напишите пропущенное слово (словосочетание).

1. Стиль поведения в конфликтной ситуации, характеризующийся активной борьбой индивида за свои интересы, применением всех доступных ему средств для достижения поставленных целей это _____.

Правильный ответ: противостояние, конкуренция.

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1, УК-3.2).

2. Несоответствие работника занимаемой должности определяется по результатам _____.

Правильный ответ: аттестации.

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1, УК-3.2).

3. Коэффициент _____ кадров отражает уровень стабильности персонала в организации и рассчитывается как отношение числа уволенных сотрудников к общей численности персонала.

Правильный ответ: текучести

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1, УК-3.2).

4. Заключение трудовых договоров позволяет удовлетворить потребность в _____.

Правильный ответ: безопасности.

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1, УК-3.2).

Задания открытого типа с кратким свободным ответом

Дайте ответ на вопрос.

1. Ответьте на вопрос:

От чего зависит численность персонала предприятия?

Правильный ответ: От характера, сложности, трудоемкости производственных и управленческих процессов, степени их механизации, автоматизации, компьютеризации / от масштабов деятельности предприятия, сложности и степени автоматизации производственных процессов.

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1, УК-3.2).

2. Ответьте на вопрос:

В чём состоит мотивация как функция управления?

Правильный ответ: Мотивация как функция управления состоит в побуждении человека осуществлять деятельность для достижения личной цели или цели организации / Мотивация – это процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей и (или) целей организации.

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1, УК-3.2).

3. Ответьте на вопрос:

Какие функции выполняет служба управления персоналом в организации?

Правильный ответ: Подбор, адаптация, обучение, оценка, мотивация и развитие персонала / Планирование, подбор и ротация персонала, адаптация, оценка, обучение и мотивация персонала.

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1, УК-3.2).

4. В зависимости от характера трудовых функций промышленно-производственный персонал предприятия подразделяется на 4 категории. Перечислите эти категории.

Правильный ответ: Руководители. Специалисты. Служащие. Рабочие.

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1, УК-3.2).

Задания открытого типа с развернутым ответом

1. Дайте развернутый ответ на вопрос:

Какова роль наставничества в процессе профессионального развития сотрудников?

Время выполнения: 15 мин.

Ожидаемый результат:

Наставничество представляет собой форму передачи опыта и знаний от более опытного сотрудника новичку или менее опытному коллеге. Этот подход способствует быстрой адаптации, повышению квалификации и формированию корпоративной культуры. Он также способствует созданию доверительных отношений внутри команды и увеличивает вовлеченность сотрудников.

Критерии оценивания: Наличие в ответе ключевых аспектов: "передача опыта", "быстрая адаптация", "формирование корпоративной культуры", "доверительные отношения".

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1, УК-3.2).

2. Дайте развернутый ответ на вопрос:

Какие методы используются для эффективного подбора персонала и как они влияют на результативность процесса?

Время выполнения: 15 мин.

Ожидаемый результат:

Для эффективного подбора персонала используются такие методы, как тестирование, собеседования, бизнес-игры и проверка рекомендаций. Тестирование помогает оценить когнитивные способности, собеседование выявляет личностные качества, а бизнес-игры демонстрируют навыки принятия решений. Использование различных методов повышает точность отбора и снижает риск ошибок при найме.

Критерии оценивания: В ответе должны быть перечислены методы подбора персонала (тестирование, собеседования, бизнес-игры, проверка рекомендаций) и их влияние на результативность процесса.

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1, УК-3.2).

3. Дайте развернутый ответ на вопрос:

Как влияет личностное развитие на успех карьерного роста и какие аспекты следует учитывать при планировании саморазвития?

Время выполнения: 15 мин.

Ожидаемый результат:

Личностное развитие напрямую влияет на успех карьерного роста, так как формирует softskills (коммуникативные навыки, эмоциональный интеллект, лидерство), которые являются ключевыми для продвижения. При планировании саморазвития важно учитывать следующие аспекты: самопознание, управление временем, развитие коммуникативных навыков и адаптивность.

Критерии оценивания: В ответе должны быть указаны влияние личностного развития на карьерный рост и аспекты, которые следует учитывать при планировании саморазвития (самопознание, управление временем, коммуникативные навыки, адаптивность).

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1, УК-3.2).

4. Дайте развернутый ответ на вопрос:

Какие барьеры могут возникнуть на пути карьерного роста и как их преодолеть?

Время выполнения: 15 мин.

Ожидаемый результат:

Основными барьерами на пути карьерного роста могут быть: отсутствие ясных целей, недостаток опыта или квалификации, эмоциональные препятствия (низкая самооценка, страх неудачи) и организационные ограничения. Для преодоления этих барьеров необходимо: составить четкий карьерный план, пройти обучение или дополнительное образование, работать с психологом или коучем, а также рассмотреть возможности в других компаниях или проектах.

Критерии оценивания: В ответе должны быть перечислены барьеры (отсутствие целей, недостаток опыта, эмоциональные препятствия, организационные ограничения) и способы их преодоления (составление карьерного плана, обучение, работа с психологом, рассмотрение других возможностей).

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1, УК-3.2).

Экспертное заключение

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

Предлагаемые формы и средства текущего и промежуточного контроля адекватны целям и задачам реализации основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки 23.05.01 Наземные транспортно-технологические средства.

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 23.05.01 Наземные транспортно-технологические средства.

Председатель учебно-методической
комиссии Краснодонского факультета
инженерии и менеджмента (филиала)

 Родионова О.Ю.

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)