

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

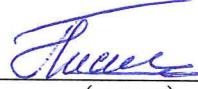
(код и наименование направления подготовки (специальности))

«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 соответствие

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 однократные 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: противоборство, 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)

Ольга

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)