

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Сахалинский государственный университет»

Кафедра геологии и нефтегазового дела

УТВЕРЖДЕН
на заседании кафедры
«27» мая 2025 г., протокол № 9
Заведующий кафедрой
 / Денисова Я.В.

**ФОНД
ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Б1.О.11 «Управление персоналом»

Уровень высшего образования
МАГИСТРАТУРА

Направление подготовки
21.04.01 «Нефтегазовое дело»

(код и наименование направления подготовки)

Профиль «Управление разработкой нефтегазовых месторождений»

(наименование направленности (профиля) образовательной программы)

Квалификация
Магистр

Форма обучения
очная

Южно-Сахалинск, 2025

1. Формируемые компетенции и индикаторы их достижения по дисциплине

Коды компетенции	Содержание компетенций	Код и наименование индикатора достижения компетенции
ОПК – 6	Способен участвовать в реализации основных и дополнительных профессиональных	ОПК-6.1 анализирует комплекс современных проблем человека, науки и техники, общества и культуры ОПК-6.2 обосновывает свою мировоззренческую и социальную позицию и применяет приобретенные знания в областях, связанных с профессиональной деятельностью ОПК-6.3 владеет основами менеджмента в организации работы коллектива при выполнении определенной исследовательской, проектной и конструкторской задачи
УК – 3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1. понимает и учитывает в своей деятельности особенности поведения различных категорий групп людей, с которыми работает/взаимодействует УК-3.2. эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды УК-3.3. владеет способностью организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

Примеры тестовых заданий

Задание закрытого типа на установление соответствия

1. Распределение ролей в команде – довольно тонкий вопрос. В самом общем случае при решении сложных проблем можно выделить четыре основные роли. Определите соответствие ролей с теми качествами, которыми он должен обладать.

Командная роль	Характеристика
А. Аналитик	1. член команды, обладающий склонностью и опытом системного анализа, широкого обобщения и перспективного видения.
Б. Генератор идей	2. член команды с наиболее раскрепощенным, образным складом мышления, с высокой образовательной подготовкой и с широким кругозором, с хорошо развитым творческим мышлением,

	воображением и фантазией
В. Конструктивный критик	3. член команды, кто умеет внимательно выслушать все рассуждения и не побояться сказать: «А у нас это не получится, потому что мы забыли о...»; может находить дополнительные аргументы в защиту своей позиции и также обнаружить и неучтенные риски
Г. Исполнитель	4. член команды, который умеет практически воплотить идею, организовать все совместные действия

Ответ:

А	Б	В	Г
1	2	3	4

2. Определите соответствие инструментов и типов воздействия на персонал:

Типы воздействия	Инструменты воздействия на персонал
А. Организационное воздействие	1. внутренние нормативные документы, регламентирующие деятельность персонала: устав, организационная структура и штатное расписание, коллективный договор, должностные инструкции, правила внутреннего распорядка.
Б. Распорядительные воздействия	2. приказы, указания, распоряжения, инструкции и др.
В. Дисциплинарная ответственность и взыскания	3. замечание, выговор, увольнение.
Г. Административная ответственность и взыскания	4. предупреждение, административный штраф, лишение специального права, дисквалификация

Ответ:

А	Б	В	Г
1	2	3	4

3. Установите соответствие стилей управления

СТИЛЬ УПРАВЛЕНИЯ	ХАРАКТЕРИСТИКА
А. Авторитарный стиль	1. власть сконцентрирована в руках руководителя, контакты с подчиненными ограничены и общение сводится к выдаче приказов, распоряжений и команд.
Б. Демократический стиль	2. руководитель стремится решать как можно больше вопросов с помощью подчиненных, в общении с подчиненными он вежлив и корректен, требователен и справедлив
В. Либеральный стиль	3. руководитель практически не вмешивается в деятельность трудового коллектива, работникам предоставляется полная самостоятельность

Ответ:

А	Б	В
1	2	3

4. Определите соответствие методов поиска персонала с их описанием:

Метод	Описание
А. Рекрутинг	1. использование традиционных средств поиска персонала: анализ резюме, собеседования, оценка соответствия

	должностным обязанностям
Б. Скрининг	2. отбор по формальным критериям
В. Headhunting	3. переманивание сотрудников из других компаний, чаще всего конкурентов
Г. Смартстаффинг	4. использование искусственного интеллекта для глубокой оценки кандидатов.
Д. Нетворкинг	5. подбор персонала с использованием социальных сетей для размещения вакансий и поиска специалистов

Ответ:

А	Б	В	Г	Д
1	2	3	4	5

5. Определите правильное соответствие основных понятий командообразования.

Понятие	Определение
А. Командная роль	1. модель поведения человека, которая отражает способ выполнения им своей работы.
Б. Жизненный цикл команды	2. совокупность стадий, через которые проходит команда за период своего функционирования.
В. Позиционирование	3. определение места человека в системе деловых и персональных отношений (подчинение, отчетность, ответственность, дистантность) в организационном контексте

Ответ:

А	Б	В
1	2	3

Задание закрытого типа на установление последовательности

6. Расположите в хронологической последовательности этапы процедуры привлечения персонала:

1. Определение потребности
2. Первичное собеседование
3. Финальное собеседование
4. Подготовка нового сотрудника к трудоустройству

Ответ: 1234

7. Расположите в хронологической последовательности основные этапы разработки стратегии:

1. Определение миссии и целей компании. На основании миссии утверждают статус организации, формируют главное направление работы и создают ориентиры для будущего стратегического планирования.
2. Анализ внешней среды и рынка. Определяются возможности и угрозы для компании, а также прогнозируются тенденции на рынке.
3. Анализ внутренних ресурсов компании. Помогает определить сильные и слабые стороны организации, а также потенциал для роста и развития.
4. Разработка плана действий по реализации стратегии: определение конкретных шагов и мер для достижения поставленных целей

Ответ: 1234

8. Процесс создания новой системы мотивации персонала осуществляется в несколько этапов. Определите их последовательность.

- 1.Определение целей и задач, которые должна решать система мотивации.
- 2.Разработка системы мотивации, учитывающей потребности и ожидания сотрудников, а также компании
- 3.Внедрение системы мотивации

Ответ: 123

9. Расположите в хронологической последовательности основные этапы жизненного цикла команды.

1. Подготовительный этап
2. Формирование команды
3. Основная работа
4. Расформирование

Ответ: 1234

Задание открытого типа с развернутым ответом/ задача

10. В каких случаях командообразование является необходимым?

Элементы правильного ответа: командообразование необходимо при частых ссорах и разногласиях / потери мотивации / частых ошибках в работе / нарушениях сроков выполнения работ, если таких проблем раньше не было/ Согласование целей/ улучшение коммуникации / поддержка в сложных ситуациях.

11. Что представляет собой метод кейсов применительно к командообразованию?

Элементы правильного ответа: Метод кейсов можно определить, как метод развития у обучающихся способности к ориентации в различных ситуациях (рабочих условиях) и принятия правильных решений с помощью анализа и поиска решений в предложенных практических или смоделированных ситуациях

12. Что понимается под экстремальным видом командообразования? Приведите примеры.

Элементы правильного ответа: Сюда относятся активности, связанные с преодолением страхов и выходом из зоны комфорта. К примеру, альпинизм, дайвинг или выживание в экстремальных условиях.

13. Что понимается под интеллектуальным видом командообразования?

Элементы правильного ответа: Командные игры, задачи, квесты или бизнес-симуляции на логическое мышление. Такое командообразование используется для развития логики и интеллекта сотрудников.

14. Какие ошибки могут быть допущены при разработке командообразования. Назовите не менее двух из них.

Элементы правильного ответа: проводят мероприятия слишком редко/ не подбирают формат под команду/ не оценивают результаты мероприятий/ проводят вечеринки или корпоративы/ неправильно выбирают время/ тимбилдинг проводит руководитель.

15. Что понимается под «физическими ресурсами», необходимыми для создания команды

Элементы правильного ответа: физические ресурсы – это наличие отдельного помещения для работы команды/ дополнительного оборудования (персональных компьютеров и др.).

16. К какой группе методов мотивации персонала относятся: моральное стимулирование, участие в управлении, отношение руководства, ощущение собственной значимости,

профессиональный рост и карьера, социальное развитие коллектива, формирование корпоративного духа.

Элементы правильного ответа: социально-психологические.

17. Что означает «командная работа» как принцип создания команды?

Элементы правильного ответа: Командная работа означает, что решение задач должно происходить совместными усилиями, чтобы каждый внес свой вклад в общий результат.

Ключевые аспекты командной работы: коммуникация, сотрудничество, развитие.

18. Ниже представлены положения одной из школ (доктрин) управления персоналом. Назовите эту школу.

- А. управление на основе научных фундаментальных знаний, вытесняющих старые практические методы работы;
- Б. сотрудничество администрации с рабочими на основе внедрения научной организации труда;
- В. абсолютное следование разработанным стандартам;
- Г. специализация – естественный порядок вещей.

Ответ: школа научного управления

Задание открытого типа с кратким ответом/ вставить термин, словосочетание, дополнить предложение

19. Вставьте недостающий термин.

_____ персонала – это определение текущей квалификации, знаний и умений работников организации. Процедура помогает оценить соответствие специалиста занимаемой должности, а также уровень профессиональной подготовки с дальнейшим присвоением квалификационного разряда

Ответ: Аттестация.

20. Назовите термин, обычно используемый в контексте бизнеса и применяемый к широкому диапазону действий, направленные на сплочение коллектива и повышение эффективности в рамках рабочих процессов.

Ответ: Командообразование.

21. Вставьте недостающее слово. Чтобы вознаграждение служило мотивирующим фактором необходимо, чтобы оно соответствовало _____ сотрудников.

Ответ: ожиданиям

22. Какой тип карьеры характеризуется тем, что конкретный работник в процессе своей профессиональной деятельности проходит различные стадии карьеры, которые он может пройти последовательно как в одной, так и в различных организациях, но в рамках профессии и одной области его трудовой деятельности?

Ответ: Специализированная

Задание комбинированного типа с выбором одного/нескольких правильного ответа из предложенных с последующим объяснением своего выбора

23. Какой фактор определяет успех рабочей команды? Уберите лишний. Ответ обосновать.

- 1. Целесообразный подбор членов команды
- 2. Активное участие всех в реализации общих целей
- 3. Ориентирование каждого к успеху
- 4. Вознаграждение за индивидуальные достижения

Ответ: 4.

Комментарии: Вознаграждение осуществляется за коллективный результат (достижения).

24. Какой фактор определяет успех рабочей команды? Уберите лишний. Ответ обосновать.

1. Команда ставит четкие цели, разрабатывает реальные планы
2. Совместная разработка групповых норм, поведенческих стандартов
3. Стимулирование соперничества

Ответ: 3

Комментарии: при командной работе значение имеет слаженность, взаимовыручка, совместная работа, а не соперничество.

25. Назовите принцип организации стимулирования, в соответствии с которым поощрение и наказание должны следовать непосредственно за действием объекта стимулирования (работника). Поясните значение указанного принципа.

1. Принцип выгоды
2. Принципу шанса
3. Принцип понятности
4. Принцип своевременности

Ответ: 4

Комментарии: Чем больше временной интервал между действием и вознаграждением или наказанием, тем ниже побудительная сила стимула.

26. Уберите лишнее. Оперативное планирование в сфере управления персоналом включает:

1. Планирование производительности труда
2. Планирование повышения квалификации персонала
3. Планирование потребности в канцелярских товарах

Ответ: 3

Комментарии: Планирование потребности в канцелярских товарах относится к планированию материальных затрат.