

Министерство сельского хозяйства Российской Федерации  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Санкт-Петербургский государственный аграрный университет»

**Институт животноводства и аквакультуры имени В.И. Наумова**  
**Кафедра генетики, разведения и биотехнологии животных**

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ**  
**текущего контроля/промежуточной аттестации обучающихся при**  
**освоении ОПОП ВО**

по дисциплине  
*«Основы управления персоналом»*

Уровень высшего образования  
БАКАЛАВРИАТ

**Направленность образовательной программы (профиль)**  
**Генетика и разведение животных**

Очная, заочная формы обучения

Год начала подготовки – 2025

# 1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Таблица 1

№	Формируемые компетенции	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Оценочное средство
1.	<p><b>УК-3.</b> Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</p> <p><b>ИУК-3.1</b> понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде  <b>знать:</b> как эффективно использовать стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде.  <b>уметь:</b> эффективно использовать стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели  <b>владеть:</b> навыками эффективного использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели</p> <p><b>ИУК-3.2</b> понимает особенности поведения выделенных групп людей, с которыми взаимодействует, учитывает их в своей деятельности  <b>знать:</b> особенности поведения групп людей, с которыми взаимодействует  <b>уметь:</b> взаимодействовать с другими членами команды и выделять ценности и нормы участников команды  <b>владеть:</b> навыком понимания интересов и потребностей членов команды для достижения поставленной задачи.</p> <p><b>ИУК-3.3</b> анализирует возможные последствия личных действий и планирует последовательность действий для достижения заданного результата  <b>знать:</b> возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе  <b>уметь:</b> анализировать возможные последствия личных действий и планировать последовательность действий для достижения заданного результата  <b>владеть:</b> навыками анализа возможных последствий личных действий в социальном взаимодействии</p>	<p>Раздел 1.            Раздел 2.            Раздел 3.            Раздел 4.</p>	Тест

	<p>и командной работе</p> <p><b>ИУК-3.4</b> эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т. ч. участвует в обмене информацией, знаниями, опытом и в обсуждении результатов работы команды</p> <p><b>знать:</b> способы взаимодействия с другими членами команды для достижения поставленной задачи.</p> <p><b>уметь:</b> взаимодействовать с другими членами команды для достижения поставленной задачи</p> <p><b>владеть:</b> навыком взаимодействия с другими членами команды для достижения поставленной задачи.</p>		
--	--	--	--

## 2. ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Таблица 2

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
2.	Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося	Фонд тестовых заданий
5.	Кейс-задача	Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы.	Задания для решения кейс-задачи



### 3. ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

Таблица 3

Планируемые результаты освоения компетенции	Уровень освоения				Оценочное средство
	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично	
<i>УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</i>					
<b>УК-3ид-2</b>					
<b>Знает:</b> особенности поведения групп людей, с которыми взаимодействует	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок.	Коллоквиум, доклады, тест
<b>Умеет:</b> взаимодействовать с другими членами команды и выделять ценности и нормы участников команды.	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки	Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Коллоквиум, доклады, тест
<b>Владеет:</b> навыком понимания интересов и потребностей членов команды для достижения поставленной задачи.	При решении стандартных задач не продемонстрированы	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных	Продемонстрированы базовые навыки при решении	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных	Коллоквиум, доклады, тест

	ваны базовые навыки, имели место грубые ошибки	задач с некоторыми недочетами	стандартных задач с некоторыми недочетами	задач без ошибок и недочетов	
<b>УК-3ид-4</b>					
<b>Знает:</b> способы взаимодействия с другими членами команды для достижения поставленной задачи.	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок.	Коллоквиум, доклады, тест
<b>Умеет:</b> взаимодействовать с другими членами команды для достижения поставленной задачи	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки	Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными незначительными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Коллоквиум, доклады, тест
<b>Владеет:</b> навыком взаимодействия с другими членами команды для достижения поставленной задачи	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки, имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Коллоквиум, доклады, тест

*ОПК-3 Способен осуществлять профессиональную деятельность в соответствии с нормативными правовыми актами в сфере агропромышленного комплекса*

**ИОПК-3ид-3**

<p><b>Знает:</b> нормативные правовые акты в сфере агропромышленного комплекса, в том числе в отрасли животноводства</p>	<p>Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки</p>	<p>Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок</p>	<p>Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок</p>	<p>Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок.</p>	<p>Коллоквиум, доклады, тест</p>
<p><b>Умеет:</b> осуществлять профессиональную деятельность в соответствии с нормативными правовыми актами в сфере агропромышленного комплекса</p>	<p>При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки</p>	<p>Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме</p>	<p>Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами</p>	<p>Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме</p>	<p>Коллоквиум, доклады, тест</p>
<p><b>Владеет:</b> навыками использования основных нормативных правовых актов в ходе осуществления и совершенствования своей профессиональной деятельности</p>	<p>При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки, имели место грубые ошибки</p>	<p>Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами</p>	<p>Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами</p>	<p>Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов</p>	<p>Коллоквиум, доклады, тест</p>

## **4. ПЕРЕЧЕНЬ КОНТРОЛЬНЫХ ЗАДАНИЙ И ИНЫХ МАТЕРИАЛОВ, НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

### **4.1. Типовые задания для текущего контроля успеваемости**

#### **4.1.1. Вопросы для коллоквиума**

Коллоквиум не предусмотрен в РПД.

#### **4.1.2. Темы контрольных работ**

Контрольные работы не предусмотрены в РПД.

#### **4.1.3. Темы курсовых работ**

Курсовые работы не предусмотрены в РПД.

#### **4.1.4. Тесты**

*УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде*

*ИУК-3.1 понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде*

1. Неработающий человек, который надеется вскоре снова получить работу:

- а) относится к разряду занятых;
- б) относится к безработным;
- в) не учитывается в составе экономически активного населения;
- г) рассматривается как не полностью занятый;
- д) рассматривается как потерявший надежду найти работу.

2. Какой из ответов теста правильный, если человек болен и временно не работает?

- а) относится к разряду занятых;
- б) относится к безработным;
- в) не учитывается в составе экономически активного населения;
- г) рассматривается как не полностью занятый;
- д) рассматривается как потерявший надежду найти работу.

3. Потерявший работу из – за спада в экономике попадает в категорию безработных, охваченных:

- а) фрикционной формой безработицы;
- б) структурной формой безработицы;
- в) циклической формой безработицы;
- г) институциональной формой безработицы;
- д) все предыдущие ответы неверны.

4. Какой из ответов теста верен, если работник, уволившийся добровольно, пока еще не нашел работу?
- а) фрикционной формой безработицы;
  - б) структурной формой безработицы;
  - в) циклической формой безработицы;
  - г) институциональной формой безработицы;
  - д) все предыдущие ответы неверны.
5. Фрикционная безработица появляется, когда:
- а) реальная заработная плата высока;
  - б) необходимо время на поиск новой работы;
  - в) безработные оказываются недостаточно квалифицированными;
  - г) происходит сокращение занятых в связи с конверсией оборотных отраслей промышленности.
6. Отечественное предприятие разорилось в результате конкуренции с иностранным производителем, продающим продукцию по более низким ценам. Появившаяся в результате безработица является:
- а) структурной;
  - б) экономической;
  - в) циклической;
  - г) фрикционной;
  - д) институциональной.
7. Циклическая безработица охватывает тех, кто:
- а) потерял работу в связи со структурными изменениями в спросе на рабочую силу определенной квалификации;
  - б) не может найти работу в связи с общим падением производства;
  - в) не имеет работу более одного года;
  - г) вынужден менять рабочее место из – за сезонного характера производства.
8. К фрикционной безработице относится:
- а) увольнение с работы в связи с уходом за детьми;
  - б) увольнение в период кризиса перепроизводства;
  - в) увольнение в связи с началом учебы;
  - г) увольнение шахтеров в связи с развитием использования альтернативных источников энергии.
9. На принципах разделения труда и специализации работников базируется:
- 1) технократическое управление трудом;
  - 2) управление по целям;
  - 3) управление по ценностям;
  - 4) управление средствами.

10. Совокупность своеобразных приемов и способов управления, присущих определенному типу руководителя.

- 1) структура управления;
- 2) стиль руководства;
- 3) организационная культура;
- 4) методы управления.

11. Функции управления персоналом представляют собой...

- 1) комплекс направлений и подходов работы с кадрами, ориентированный на удовлетворение производственных и социальных потребностей предприятия;
- 2) комплекс направлений и подходов по повышению эффективности функционирования предприятия;
- 3) комплекс направлений и подходов по увеличению уставного фонда организации;
- 4) комплекс направлений и подходов по совершенствованию стратегии
- 5) комплекс направлений и мероприятий по снижению себестоимости продукции.

12. Потенциал специалиста – это...

- 1) совокупность возможностей, знаний, опыта, устремлений и потребностей;
- 2) здоровье человека;
- 3) способность адаптироваться к новым условиям;
- 4) способность повышать квалификацию без отрыва от производства.

13. Профессиограмма - это...

- 1) перечень прав и обязанностей работников;
- 2) описание трудовых и специальных умений каждого работника на предприятии;
- 3) это описание особенностей определенной профессии, раскрывающее содержание профессионального труда, а также требования, предъявляемые к человеку;
- 4) перечень всех профессий.

14. Совокупность правил, определяющих порядок деятельности государственного и муниципального управления

- 1) приказ;
- 2) система управления;
- 3) положение о подразделениях.
- 4) регламент;

15. По каким принципам классифицируются должности государственных служащих согласно законодательству о государственной службе? Выберите два варианта ответа.

- 1) по классам;

- 2) по рангам;
- 3) по категориям;
- 4) по группам.

16. Укажите в хронологическом порядке этапы прохождения государственной гражданской службы:

- 1) присвоение чинов;
- 2) поступление (прием) на государственную службу;
- 3) прекращение службы;
- 4) аттестация и повышение квалификации.

17. Какой вид власти подразумевает веру исполнителя в то, что руководитель обладает специальными знаниями и компетенцией, которые позволят удовлетворить его потребности.

- 1) власть, основанная на принуждении;
- 2) власть, основанная на вознаграждении;
- 3) экспертная власть;
- 4) эталонная власть;
- 5) законная власть.

18. Возрастание роли стратегического подхода к управлению персоналом в настоящее время связано (выбрать и указать только одну группу факторов):

- 1) с высокой монополизацией и концентрацией российского производства;
- 2) с регионализацией экономики и целенаправленной структурной перестройкой занятости;
- 3) с ужесточением конкуренции во всех ее проявлениях;
- 4) с ускорением темпов изменения параметров внешней среды и возрастанием неопределенности ее параметров во времени.

19. Какому термину подходит следующее определение: «Генеральная линия действий или заданий, направленная на выполнение задач»?

- 1) миссия
- 2) цель
- 3) задача
- 4) стратегия
- 5) контроль

20. Какой из элементов не является основным опорным элементом стратегического менеджмента?

- 1) стратегический мониторинг
- 2) стратегический анализ
- 3) выбор стратегии
- 4) внедрение стратегии

21. При какой организационной стратегии отбор претендентов на должность с точки их профессиональной компетентности отличается чрезвычайной степенью жесткости:

- 1) предпринимательской;
- 2) динамического роста;
- 3) прибыльности;
- 4) ликвидационной;
- 5) циклической.

22. При какой организационной стратегии управленческая система хорошо развита, действует широкий спектр различного рода кадровых процедурных правил:

- 1) предпринимательской;
- 2) динамического роста;
- 3) прибыльности;
- 4) ликвидационной;
- 5) циклической.

23. При ликвидационной организационной стратегии система вознаграждения основана:

- 1) на заслугах, старшинстве, организационных представлениях социальной справедливости;
- 2) на заслугах, медленно растущая, без дополнительных стимулов;
- 3) на конкурентной основе, беспристрастное, по мере возможности удовлетворяющее потребности сотрудника.

24. При предпринимательской организационной стратегии акцент при найме и отборе делается:

- 1) на поиск инициативных сотрудников с долговременной ориентацией, готовых рисковать и доводить дело до конца;
- 2) на поиске сотрудников узкой ориентации, без большой приверженности организации на короткое время;
- 3) на поиске разносторонне развитых сотрудников, ориентированные на достижение больших личных и организационных целей.

25. При реализации какой организационной стратегии имеются очень большие возможности для профессионального развития, но проводится жесткий отбор претендентов для этого развития:

- 1) предпринимательской;
- 2) динамического роста;
- 3) прибыльности;
- 4) ликвидационной;
- 5) циклической.

26. Персонал объединяет составные части трудового коллектива организации и включает в себя

- 1) только кадровых работников
- 2) полный состав работников организации, всех временных и постоянных работников
- 3) только рабочих
- 4) только служащих
- 5) менеджеров всех уровней управления

27. Определите основные функции управления

- 1) планирование
- 2) организация
- 3) мотивирование
- 4) контроль
- 5) координация

28. Какие этапы развития управления персоналом вы можете выделить

- 1) управление служащими
- 2) работа с кадрами
- 3) управление персоналом
- 4) управление рабочими
- 5) управление человеческими ресурсами

29. Менеджер по персоналу в современной организации участвует в решении следующих задач

- 1) планирование структуры персонала, анализ и описание должностей
- 2) оценка и аттестация персонала
- 3) прием клиентов и посетителей
- 4) формирование коллективов и создание благоприятного рабочего климата, социальная работа
- 5) кадровое делопроизводство и учет кадров

30. Изучении текучести кадров проводится для

- 1) создания общего портрета увольняющихся
- 2) изучения причин ухода
- 3) для годового отчета бухгалтерии
- 4) соблюдения требований трудового кодекса РФ
- 5) для подготовки отчета в службу занятости

31. В каких случаях используется должностная инструкция

- 1) при планировании потребности в персонале
- 2) при приеме на работу
- 3) при оформлении больничного листа
- 4) при оформлении отпуска

5) при проведении процедуры аттестации

32. В чем отличие планирования человеческих ресурсов от планирования рабочей силы?

- 1) при планировании человеческих ресурсов делается ставка на мотивации, при планировании рабочей силы – на количество
- 2) при планировании рабочей силы делается ставка на мотивации, при планировании человеческих ресурсов – на количество
- 3) эти понятия имеют один и тот же смысл

33. Норма управляемости выражается в количестве:

- 1) страт
- 2) подчиненных
- 3) отделов
- 4) подразделений

34. Основные критерии дифференциации планов службы управления персоналом:

- 1) сроки и подразделения
- 2) цели и задачи
- 3) масштабы и области применения
- 4) численность охваченных планированием и достигнутые результаты

35. Основным требованием к постановке цели в сфере управления персоналом является

- 1) рост благосостояния работников
- 2) максимизация прибыли организации
- 3) удовлетворение запросов потребителей

36. Основным условием применения какого метода для прогнозирования управленческих решений является наличие нормативной базы?

- 1) индексного
- 2) экспериментального
- 3) параметрического

37. План и прогноз:

- 1) взаимодополняют друг-друга
- 2) идентичные понятия
- 3) прогноз играет определяющую роль

38. Планирование человеческих ресурсов это:

- 1) процесс, цель которого представить сотрудникам рабочие места в нужное время и в необходимом количестве в соответствии как с их потребностями и склонностями, так и с требованиями производства

- 2) процесс организации планомерного продвижения работника по системе должностей или рабочих мест
- 3) процесс определения потребностей организации в персонале, т.е. определение когда, где, сколько и какие (какой квалификации) сотрудники потребуются организации

39. В каком случае происходит формирование мотива труда?

- 1) если трудовая деятельность является основным условием получения блага
- 2) если стаж работы является критерием распределительных отношений
- 3) если высокий статус дает возможность получить благо

40. В какой период профессиональной деятельности формируется мотивация труда?

- 1) до начала профессиональной деятельности
- 2) после приобретения трудового стажа 10-15 лет
- 3) во время адаптации в коллективе

*УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде*

*ИУК-3.2 понимает особенности поведения выделенных групп людей, с которыми взаимодействует, учитывает их в своей деятельности*

1. В соответствии с теорией «Х» Дугласа МакГрегора человек:

- 1) стремиться к проявлению самостоятельности
- 2) обладает творческим мышлением
- 3) проявляет интерес к работе вне зависимости от форм мотивации
- 4) не любит работать и старается избежать ответственности

2. В чем заключается основная идея классической теории мотивации?

- 1) самоутверждение – единственный мотивирующий фактор в работе
- 2) деньги – единственный мотивирующий фактор в работе
- 3) жажда власти – основной мотивирующий фактор в работе

3. Вероятность увольнения по собственному желанию выше

- 1) у сотрудников, длительное время работающих в организации
- 2) у недавно нанятых на работу сотрудников
- 3) не зависит от стажа работы в организации

4. Для увеличения эффективности труда необходимо:

- 1) четко формулировать цель работы
- 2) давать общее представление о необходимых результатах
- 3) ориентироваться не на результат, а на процесс работы

5. Выделите один из способов управления конфликтами

- 1) разъяснение требований к работе
- 2) решение проблемы
- 3) противоборство

6. Каковы могут быть последствия конфликта в организации?

- 1) негативные
- 2) позитивные
- 3) могут быть как негативные, так и позитивные последствия

7. В каком законодательном документе устанавливается порядок заключения трудовых договоров и формы найма на работу в России?

- 1) Трудовой Кодекс РФ
- 2) Конституция России
- 3) Акт о труде РФ
- 4) Закон о труде и трудоустройстве граждан РФ

8. В какой форме в России могут быть заключены трудовые договоры?

- 1) в письменной
- 2) в устной
- 3) нет такой формы найма на работу

9. В чем отличие соглашения от коллективного договора?

- 1) соглашения может быть подписано тремя субъектами в отличие от коллективного договора
- 2) соглашения ничем не отличается от коллективного договора
- 3) соглашения не может быть подписано на разных уровнях (федеральном, отраслевом и т.д.), в отличие от коллективного договора

10. Источниками формирования резерва кадров являются:

- 1) неквалифицированные работники
- 2) сотрудники предпенсионного возраста
- 3) руководители нижнего звена
- 4) руководители высшего звена

11. Как называют совокупность средств и методов должностного продвижения персонала, применяемых в организации?

- 1) система служебно-профессионального продвижения
- 2) система стимулирования и мотивации
- 3) система стратегического планирования и прогнозирования

12. В чем заключается особенность организации процесса обучения менеджеров?

- 1) наличие у них определенного жизненного опыта (профессиональные навыки, умения, убеждения)

- 2) наличие универсальных принципов управления
- 3) нет никаких особенностей

13. В чем заключается цель развития персонала и человеческих ресурсов?

- 1) обеспечение организации хорошо подготовленными работниками в соответствии с ее целями и стратегией развития
- 2) обеспечение организации необходимой рабочей силой с минимальными издержками и в минимальные сроки
- 3) обеспечение организации работниками, которые не смогут ее покинуть в связи с узкой специализацией и направленностью работы
- 4) обеспечение организации преданными работниками, главное для которых – корпоративный дух и коллективные достижения, воспитание преданного работника

14. Для изложения и передачи большого объема теоретических и методических знаний в сжатые сроки наилучшим образом подходит:

- 1) деловая игра
- 2) семинар
- 3) лекция
- 4) наставничество

15. Исходя из каких критериев можно оценить программу обучения на уровне организации?

- 1) степень привлекательности для сотрудников, прошедших курс обучения
- 2) последующие позитивные изменения той или иной организационной функции
- 3) стоимость затрат, связанные с обучением персонала, с количественными результатами работы сотрудников

16. К методам обучения в форме "вне рабочего места" относятся (при необходимости указать несколько методов):

- 1) лекция
- 2) наставничество
- 3) стажировки
- 4) консультирование
- 5) семинары

17. Выбор стиля управления, на ваш взгляд, должен зависеть от (отметьте несколько факторов):

- 1) требований высшего руководства
- 2) особенностей производственной задачи
- 3) особенностей подчиненных
- 4) специфики организационной культуры
- 5) привычной модели поведения руководителя

18. Какой перечень задач точнее характеризует содержание управления персоналом. Выбрать и указать только одну группу задач управления персоналом:

- 1) использование собственных человеческих ресурсов, разделение труда, укрепление дисциплины труда;
- 2) контроль за соблюдением трудового законодательства администрацией предприятия;
- 3) планирование и развитие профессиональной карьеры, стимулирование труда, профессиональное обучение;
- 4) найм персонала, организация исполнения работы, оценка, вознаграждение и развитие персонала

19. Выберите вариант, в котором указана несуществующая функция управления:

- 1) организация и контроль;
- 2) интеграция и планирование;
- 3) планирование и мотивация;
- 4) контроль и координация.

20. Субъектом науки управления являются:

- 1) люди или группа людей, профессионально выполняющие функции управления персоналом и наделенные определенными полномочиями;
- 2) люди, наделенные совокупностью психологических физиологических признаков, знаниями, профессиональной квалифицированной подготовкой.

21. Вставьте пропущенное слово в определение: «Управление – это процесс \_\_\_\_\_ информации с целью подготовки, принятия и реализации решений, организации»:

- 1) получения;
- 2) поиска;
- 3) обработки;
- 4) переработки.

22. Производственный персонал делится на:

- 1) производственный и линейный;
- 2) производственный и функциональный;
- 3) производственный и вспомогательный;
- 4) производственный и служащий.

23. К современным тенденциям управления персоналом не относится:

- 1) классическая школа;
- 2) технократизм;
- 3) корпоративная культура;
- 4) ориентация на формирование рабочих групп.

24. Выберите из перечисленных полномочия, которые не делегируются руководством:

- 1) рутинная работа;
- 2) подготовительная работа;
- 3) задачи управленческого характера;
- 4) частые и малозначимые вопросы.

25. В практике учета кадров различают:

- 1) списочный состав;
- 2) реестровый состав;
- 3) каталоговый состав;
- 4) ведомостный состав.

26. Не характеризует движение рабочей силы:

- 1) коэффициент оборота по приему рабочих;
- 2) коэффициент текущих кадров;
- 3) коэффициент кадров, находящихся в командировках;
- 4) коэффициент постоянства персонала предприятия.

27. Продолжите определение:

Управление – это процесс переработки информации с целью подготовки, принятия и реализации решений, обеспечивающих...

- 1) повышение эффективности работы организации
- 2) повышение конкурентоспособности предприятия
- 3) повышение эффективности работы организации и улучшение качества
- 4) продукции
- 5) усиление рабочего состава

28. Продолжите определение:

Объект управления персоналом – это люди, наделенные...

- 1) совокупностью психологических, физиологических качеств
- 2) одинаковыми полномочиями
- 3) совокупностью
- 4) психологических,
- 5) знаниями, профессией и квалификационной подготовкой
- 6) функциями управления

29. Целями управления являются:

- 1) координация
- 2) повышение эффективности производства и труда
- 3) мотивация персонала
- 4) повышение конкурентоспособности предприятия в рыночных условиях

30. Персонал – это...

- 1) люди, приглашенные на временную подработку
- 2) личный состав предприятия, учреждения

- 3) служащие, принадлежащие к одной профессиональной категории
- 4) группа людей с фиксированным размером оплаты труда

31. Производственный персонал включает:

- 1) собственников предприятия
- 2) людей, не состоящих в штате
- 3) основной персонал
- 4) управленческий персонал

32. Хорошо сформированная система руководимых перемен, принципов и технологий в жизнедеятельности предприятия это - ...

- 1) управление персоналом
- 2) корпоративная культура
- 3) делегирование полномочий
- 4) конкурентоспособность

33. Что из перечисленного **НЕ** относится к функциям управления персоналом?

- 1) координация
- 2) прогнозирование
- 3) планирование
- 4) мотивация

34. Действия, направленные на достижение соответствия персонала задачам организации называются:

- 1) функциональными рекомендациями
- 2) кадровые мероприятия
- 3) кадровая перестановка
- 4) мониторингом персонала

35. Кадровая политика предприятия — это:

- 1) сложный комплекс предложений, догм, бездоказательно принят всеми членами компании, организационного поведения
- 2) система, которая определяется во взаимном контроле, взаимопомощи, непрерывном развитии индивидуального и группового потенциала предприятия
- 3) кадровое планирование
- 4) система правил и норм, которые осознаны и соответствующим образом оформлены и приводят человеческий ресурс в соответствие со стратегией предприятия

36. Функциональный подход к управлению персоналом — это:

- 1) совокупность основных функций и направлений кадровой работы
- 2) совокупность функциональных служб, выполняющих функции по управлению персоналом
- 3) доведение до работников функций, предусмотренных должностными

инструкциями

d. самостоятельное направление в системе менеджмента предприятия

37. Структура управления, штатное расписание, трудовые соглашения реализуют:

- 1) распорядительные воздействия
- 2) организационные воздействия
- 3) материальные поощрения и взыскания
- 4) дисциплинарную ответственность

38. Квалификация работников — это совокупность:

- 1) знаний и умений
- 2) опыта и упорства
- 3) навыков и порядочности
- 4) коммуникабельности и целеустремленности

39. Организационный подход к управлению персоналом — это:

- 1) совокупность основных функций и направлений кадровой работы
- 2) совокупность функциональных служб, выполняющих функции по управлению персоналом
- 3) организация работы персонала предприятия
- 4) самостоятельное направление в системе менеджмента предприятия

40. Задачей управления человеческими ресурсами являются:

- 1) подбор, наем и размещение персонала
- 2) оптимизация трудовых отношений
- 3) тренинг и развитие человеческих ресурсов
- 4) все ответы верны

*УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде*

*ИУК-3.3 анализирует возможные последствия личных действий и планирует последовательность действий для достижения заданного результата*

1. Управленческий персонал не включает в себя:

- 1) Вспомогательных рабочих
- 2) Руководителей
- 3) Специалистов
- 4) Основных рабочих

2. Какие из перечисленных функций являются функциями управления?

- 1) целенаправленность, планомерность, ответственность, дисциплина
- 2) планирование, организация, координация, контроль, мотивация
- 3) обеспечение, совершенствование
- 4) анализ, подготовка

3. Функции управления персоналом представляют собой:
- 1) комплекс направлений и подходов по повышению эффективности функционирования предприятия;
  - 2) комплекс направлений и подходов по увеличению уставного фонда организации;
  - 3) комплекс направлений и подходов по совершенствованию стратегии предприятия;
  - 4) комплекс направлений и подходов работы с кадрами, ориентированный на удовлетворение производственных и социальных потребностей предприятия.
4. Теория Y о человеческом поведении не включает:
- 1) Прохладность к работе
  - 2) Готовность к самоуправлению
  - 3) Готовность к самоконтролю
  - 4) Стремление к ответственности
5. Численность работников различных категорий на начало отчетного периода плюс то же самое на конец отчетного периода, а сумма, поделенная на два, это - ...
- 1) явочная численность
  - 2) списочная численность
  - 3) среднесписочная численность
  - 4) средневзвешенная численность
6. Квалификация работников - это совокупность...
- 1) теории, упорства
  - 2) знаний, умений
  - 3) целеустремленности, коммуникабельности
  - 4) навыков, порядочности
7. Система управления персоналом организации включает следующие функциональные подсистемы:
- 1) анализа и совершенствования стимулирования и мотиваций персонала
  - 2) тактики управления
  - 3) трудовых отношений
  - 4) планирование, прогнозирование и маркетинга персоналом
8. Процесс побуждения работников к достижению целей это ...
- 1) стимулирование
  - 2) мотивация
  - 3) принуждение
  - 4) воспитание
9. Сумма работников на начало отчетного периода и на конец отчетного периода, поделенная на два это:
- 1) явочный состав

- 2) среднесписочная численность
- 3) списочный состав
- 4) количество штатных работников.

10. Наличие трудовых взаимоотношений с работодателем, которые оформляются трудовым договором - это...

- 1) функции персонала
- 2) функции кадровой политики
- 3) признаки персонала
- 4) характеристика персонала

11. Управление персоналом — это:

- 1) руководство персоналом с целью достижения общей цели.
- 2) процесс переработки информации, с целью подготовки принятия реализации решений, обеспечивающих повышение эффективности работы организации, улучшения качества продукции.
- 3) процесс управления трудовым коллективом предприятия.
- 4) последовательность этапов по набору и рационального использования работников.

12. Личный состав учреждения. Служащие, принадлежащие к одной профессиональной категории – это:

- 1) трудовые ресурсы.
- 2) человеческие ресурсы.
- 3) персонал.
- 4) трудовой потенциал.

13. Что **НЕ** относится к признакам персонала?

- 1) определенная направленность, достижение поставленной цели.
- 2) наличие его трудовых взаимоотношений с работодателем, которые оформляются трудовым договором.
- 3) обладание определенными качественными характеристиками, наличие которых определяет деятельность работника на конкретной должности или рабочем месте.
- 4) целевая направленность деятельности персонала, т.е. создание работнику условий для достижения целей предприятия.

14. Основными функциями процесса управления персоналом являются:

- 1) анализ, планирование, мотивация, контроль.
- 2) учет, аудит, планирование, прогнозирование, контроль.
- 3) планирование, организация, координация, мотивация, контроль.
- 4) планирование, прогнозирование, организация, мониторинг, контроль.

15. Уровень профессиональной готовности работника к определенному виду работы — это:

- 1) квалификация.
- 2) компетентность работника.

- 3) профессиональная пригодность.
- 4) структура персонала.

16. Как называется теория потребностей Д. МакГрегора?

- 1) «X» и «Y».
- 2) «X» и «Z».
- 3) «Y» и «Z».
- 4) «A» и «E».

17. Силь управления персоналом, который имеет такие характеристики: «единоличное выявление воли при наличии управленческих функций руководителя; формирование руководителем строгого морально-психологического климата в коллективе», носит название:

- 1) авторитарный.
- 2) анархический.
- 3) попустительский.
- 4) демократический.

18. Управление, характеризующееся более активным использованием сотрудников организации, их личностного потенциала – это:

- 1) партисипативное управление.
- 2) коучинг.
- 3) тимбилдинг.
- 4) технократизм

19. Коучинг – это:

- 1) процесс передачи части функций, руководителя другим управляющим или сотрудникам, для достижения конкретных целей организации.
- 2) метод консалтинга и тренинга, в процессе которого человек помогает обучающемуся достичь некоей жизненной или профессиональной цели.
- 3) власть, основанная на решении проблем через применение достижений науки и техники.
- 4) набор активных мероприятий, направленных на сплочение коллектива и формирование навыков решения общих задач в команде.

20. В чем заключается цель тимбилдинга?

- 1) создание чувства единства коллектива, организованности и сплоченности.
- 2) техническое обеспечение производственных и управленческих процессов необходимой информацией.
- 3) анализ и изучение проблем, стоящих перед организацией.
- 4) алгоритмизация управления сложным объектом.

21. Основные признаки персонала - это: (выберите один или несколько вариантов ответа)

- 1) наличие его трудовых взаимоотношений с работодателем, которые оформляются трудовым договором

- 2) обладание определенными качественными характеристиками, наличие которых определяет деятельность работника на конкретной должности или рабочем месте
- 3) целевая направленность деятельности работника условий для достижения целей предприятия
- 4) все выше перечисленные

22. В практике учета кадров различают:

- 1) среднесписочный состав персонала
- 2) среднесписочная численность работников
- 3) явочный состав
- 4) все выше перечисленные

23. Теория Z о человеческом капитале не включает:

- 1) крупные вложения в обучения
- 2) прохладность к работе
- 3) общее обучение
- 4) не формализованная оценка

24. Целенаправленность, планомерность, ответственность, дисциплина, компетентность и др. – это:

- 1) методы
- 2) принципы
- 3) элементы системы (подсистемы)
- 4) приемы

25. Квалификация работников – это совокупность :

- 1) знаний
- 2) теории
- 3) упорства
- 4) целеустремленности

26. Система управления персоналом организации включает следующие функциональные подсистемы:

- 1) планирование, прогнозирование и маркетинга персоналом
- 2) стимулирующие выплаты
- 3) ценные бумаги
- 4) гарантии и компенсации

27. Горизонтальное перемещение рабочего предусматривает такую ситуацию:

- 1) переводение с одной работы на другую с изменением заработной платы или уровня ответственности
- 2) переводение с одной работы на другую без изменения заработной платы или уровня ответственности
- 3) понижение рабочего в должности
- 4) повышение рабочего в должности

28. Личный состав учреждения, предприятия, служащие, принадлежащие к одной категории это:

- 1) управление
- 2) персонал
- 3) предмет управления
- 4) объект управления

29. Что из предложенного относится к функции управления?

- 1) делегирование
- 2) управление
- 3) координация
- 4) прогнозирование

30. Что является субъектом управления персоналом?

- 1) люди или группа людей, профессионально выполняющие функции управления персоналом
- 2) люди, наделенные совокупностью психологических и физиологических признаков
- 3) личный состав предприятия
- 4) изучение отношений работников в процессе труда с точки зрения наиболее полного или эффективного использования их потенциалов

31. Что относится к основным признакам персонала?

- 1) повышение конкурентоспособности предприятия в рыночных условиях
- 2) обеспечение высокой социальной эффективности функционирования коллективом
- 3) повышение эффективности производства и труда, в частности достижения максимальной прибыли
- 4) наличие трудовых взаимоотношений с работодателем, который оформляется трудовым договором.

32. Производственный персонал включает:

- 1) вспомогательный персонал
- 2) специалистов
- 3) руководителей
- 4) служащих

33. Процесс передачи части функций руководителя другим управляющим или сотрудникам для достижения конкретных целей организации это:

- 1) технократизм
- 2) партисипативное управление
- 3) коучинг
- 4) делегирование полномочий

34. При каком подходе управления проводятся социологические эксперименты?

- 1) тимбилдинг
- 2) социотехническое конструирование
- 3) ориентация на формирование рабочих групп
- 4) корпоративная культура

35. Выберите несколько вариантов ответа. Что относится к преимуществам партисипативного управления:

- 1) повышение информированности работников о деятельности компании
- 2) проведение тренингов
- 3) повышение результативности труда
- 4) создание команды

36. Какой показатель характеризует движение рабочей силы?

- 1) Коэффициент текучести кадров
- 2) Коэффициент обновления
- 3) Коэффициент ликвидности
- 4) Коэффициент прироста

37. Управление – это процесс переработки информации с целью...

- 1) подготовки квалифицированных кадров
- 2) подготовки, принятия и реализации решений, обеспечивающих повышение эффективности работы организации
- 3) сплочения коллектива организации;
- 4) нет правильного ответа

38. Корпоративная культура основана на:

- 1) особенностях производства
- 2) принятых в обществе формах поведения
- 3) разделяемых большинством членов организации убеждениях и ценностях
- 4) правилах, определяемых только руководством организации

39. Что является целью управления персоналом:

- 1) повышение эффективности производства и труда
- 2) обеспечение высокой социальной эффективности функционирования коллектива
- 3) повышение конкурентоспособности предприятия в рыночных целях
- 4) всё перечисленное

40. Штатное расписание форма Т-3 вводится приказом...

- 1) помощника директора
- 2) начальника отдела
- 3) руководителя организации

*УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде*

*ИУК-3.4 эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т. ч. участвует в обмене информацией, знаниями, опытом и в обсуждении результатов работы команды*

1. В соответствии с теорией «Х» Дугласа МакГрегора человек:

- 1) стремиться к проявлению самостоятельности
- 2) обладает творческим мышлением
- 3) проявляет интерес к работе вне зависимости от форм мотивации
- 4) не любит работать и старается избежать ответственности

2. В чем заключается основная идея классической теории мотивации?

- 1) самоутверждение – единственный мотивирующий фактор в работе
- 2) деньги – единственный мотивирующий фактор в работе
- 3) жажда власти – основной мотивирующий фактор в работе

3. Вероятность увольнения по собственному желанию выше

- 1) у сотрудников, длительное время работающих в организации
- 2) у недавно нанятых на работу сотрудников
- 3) не зависит от стажа работы в организации

4. Для увеличения эффективности труда необходимо:

- 1) четко формулировать цель работы
- 2) давать общее представление о необходимых результатах
- 3) ориентироваться не на результат, а на процесс работы

5. Выделите один из способов управления конфликтами

- 1) разъяснение требований к работе
- 2) решение проблемы
- 3) противостояние

6. Каковы могут быть последствия конфликта в организации?

- 1) негативные
- 2) позитивные
- 3) могут быть как негативные, так и позитивные последствия

7. В каком законодательном документе устанавливается порядок заключения трудовых договоров и формы найма на работу в России?

- 1) Трудовой Кодекс РФ
- 2) Конституция России
- 3) Акт о труде РФ
- 4) Закон о труде и трудоустройстве граждан РФ

8. В какой форме в России могут быть заключены трудовые договоры?

- 1) в письменной
- 2) в устной
- 3) нет такой формы найма на работу

9. В чем отличие соглашения от коллективного договора?

- 1) соглашения может быть подписано тремя субъектами в отличие от коллективного договора
- 2) соглашения ничем не отличается от коллективного договора
- 3) соглашения не может быть подписано на разных уровнях (федеральном, отраслевом и т.д.), в отличие от коллективного договора

10. Источниками формирования резерва кадров являются:

- 1) неквалифицированные работники
- 2) сотрудники предпенсионного возраста
- 3) руководители нижнего звена
- 4) руководители высшего звена

11. Как называют совокупность средств и методов должностного продвижения персонала, применяемых в организации?

- 1) система служебно-профессионального продвижения
- 2) система стимулирования и мотивации
- 3) система стратегического планирования и прогнозирования

12. В чем заключается особенность организации процесса обучения менеджеров?

- 1) наличие у них определенного жизненного опыта (профессиональные навыки, умения, убеждения)
- 2) наличие универсальных принципов управления
- 3) нет никаких особенностей

13. В чем заключается цель развития персонала и человеческих ресурсов?

- 1) обеспечение организации хорошо подготовленными работниками в соответствии с ее целями и стратегией развития
- 2) обеспечение организации необходимой рабочей силой с минимальными издержками и в минимальные сроки
- 3) обеспечение организации работниками, которые не смогут ее покинуть в связи с узкой специализацией и направленностью работы
- 4) обеспечение организации преданными работниками, главное для которых – корпоративный дух и коллективные достижения, воспитание преданного работника

14. Для изложения и передачи большого объема теоретических и методических знаний в сжатые сроки наилучшим образом подходит:

- 1) деловая игра

- 2) семинар
- 3) лекция
- 4) наставничество

15. Исходя из каких критериев можно оценить программу обучения на уровне организации?

- 1) степень привлекательности для сотрудников, прошедших курс обучения
- 2) последующие позитивные изменения той или иной организационной функции
- 3) стоимость затрат, связанные с обучением персонала, с количественными результатами работы сотрудников

16. Укажите в хронологическом порядке этапы прохождения государственной гражданской службы:

- 1) присвоение чинов;
- 2) поступление (прием) на государственную службу;
- 3) прекращение службы;
- 4) аттестация и повышение квалификации.

17. Какой вид власти подразумевает веру исполнителя в то, что руководитель обладает специальными знаниями и компетенцией, которые позволят удовлетворить его потребности.

- 1) власть, основанная на принуждении;
- 2) власть, основанная на вознаграждении;
- 3) экспертная власть;
- 4) эталонная власть;
- 5) законная власть.

18. Возрастание роли стратегического подхода к управлению персоналом в настоящее время связано (выбрать и указать только одну группу факторов):

- 1) с высокой монополизацией и концентрацией российского производства;
- 2) с регионализацией экономики и целенаправленной структурной перестройкой занятости;
- 3) с ужесточением конкуренции во всех ее проявлениях;
- 4) с ускорением темпов изменения параметров внешней среды и возрастанием неопределенности ее параметров во времени.

19. Какому термину подходит следующее определение: «Генеральная линия действий или заданий, направленная на выполнение задач»?

- 1) миссия
- 2) цель
- 3) задача
- 4) стратегия
- 5) контроль

20. Какой из элементов не является основным опорным элементом стратегического менеджмента?

- 1) стратегический мониторинг
- 2) стратегический анализ
- 3) выбор стратегии
- 4) внедрение стратегии

21. При какой организационной стратегии отбор претендентов на должность с точки их профессиональной компетентности отличается чрезвычайной степенью жесткости:

- 1) предпринимательской;
- 2) динамического роста;
- 3) прибыльности;
- 4) ликвидационной;
- 5) циклической.

22. При какой организационной стратегии управленческая система хорошо развита, действует широкий спектр различного рода кадровых процедурных правил:

- 1) предпринимательской;
- 2) динамического роста;
- 3) прибыльности;
- 4) ликвидационной;
- 5) циклической.

23. При ликвидационной организационной стратегии система вознаграждения основана:

- 1) на заслугах, старшинстве, организационных представлениях социальной справедливости;
- 2) на заслугах, медленно растущая, без дополнительных стимулов;
- 3) на конкурентной основе, беспристрастное, по мере возможности удовлетворяющее потребности сотрудника.

24. При предпринимательской организационной стратегии акцент при найме и отборе делается:

- 1) на поиск инициативных сотрудников с долговременной ориентацией, готовых рисковать и доводить дело до конца;
- 2) на поиске сотрудников узкой ориентации, без большой приверженности организации на короткое время;
- 3) на поиске разносторонне развитых сотрудников, ориентированные на достижение больших личных и организационных целей.

25. При реализации какой организационной стратегии имеются очень большие возможности для профессионального развития, но проводится жесткий отбор претендентов для этого развития:

- 1) предпринимательской;
- 2) динамического роста;
- 3) прибыльности;
- 4) ликвидационной;
- 5) циклической.

26. Персонал объединяет составные части трудового коллектива организации и включает в себя

- 1) только кадровых работников
- 2) полный состав работников организации, всех временных и постоянных работников
- 3) только рабочих
- 4) только служащих
- 5) менеджеров всех уровней управления

27. Определите основные функции управления

- 1) планирование
- 2) организация
- 3) мотивирование
- 4) контроль
- 5) координация

28. Какие этапы развития управления персоналом вы можете выделить

- 1) управление служащими
- 2) работа с кадрами
- 3) управление персоналом
- 4) управление рабочими
- 5) управление человеческими ресурсами

29. Менеджер по персоналу в современной организации участвует в решении следующих задач

- 1) планирование структуры персонала, анализ и описание должностей
- 2) оценка и аттестация персонала
- 3) прием клиентов и посетителей
- 4) формирование коллективов и создание благоприятного рабочего климата, социальная работа
- 5) кадровое делопроизводство и учет кадров

30. Изучении текучести кадров проводится для

- 1) создания общего портрета увольняющихся
- 2) изучения причин ухода

- 3) для годового отчета бухгалтерии
- 4) соблюдения требований трудового кодекса РФ
- 5) для подготовки отчета в службу занятости

31. Субъектом науки управления являются:

- 1) люди или группа людей, профессионально выполняющие функции управления персоналом и наделенные определенными полномочиями;
- 2) люди, наделенные совокупностью психологических физиологических признаков, знаниями, профессиональной квалифицированной подготовкой.

32. Вставьте пропущенное слово в определение: «Управление – это процесс \_\_\_\_\_ информации с целью подготовки, принятия и реализации решений, организации»:

- 1) получения;
- 2) поиска;
- 3) обработки;
- 4) переработки.

33. Производственный персонал делится на:

- 1) производственный и линейный;
- 2) производственный и функциональный;
- 3) производственный и вспомогательный;
- 4) производственный и служащий.

34. К современным тенденциям управления персоналом не относится:

- 1) классическая школа;
- 2) технократизм;
- 3) корпоративная культура;
- 4) ориентация на формирование рабочих групп.

35. Выберите из перечисленных полномочия, которые не делегируются руководством:

- 1) рутинная работа;
- 2) подготовительная работа;
- 3) задачи управленческого характера;
- 4) частые и малозначимые вопросы.

36. В практике учета кадров различают:

- 1) списочный состав;
- 2) реестровый состав;
- 3) каталоговый состав;
- 4) ведомостный состав.

37. Не характеризует движение рабочей силы:

- 1) коэффициент оборота по приему рабочих;

- 2) коэффициент текущих кадров;
- 3) коэффициент кадров, находящихся в командировках;
- 4) коэффициент постоянства персонала предприятия.

38. Продолжите определение:

Управление – это процесс переработки информации с целью подготовки, принятия и реализации решений, обеспечивающих...

- 1) повышение эффективности работы организации
- 2) повышение конкурентоспособности предприятия
- 3) повышение эффективности работы организации и улучшение качества продукции
- 4) усиление рабочего состава

39. Продолжите определение:

Объект управления персоналом – это люди, наделенные...

- 1) совокупностью психологических, физиологических качеств
- 2) одинаковыми полномочиями
- 3) совокупностью психологических, физиологических признаков, знаниями, профессией и квалификационной подготовкой
- 4) функциями управления

40. Целями управления являются:

- 5) координация
- 6) повышение эффективности производства и труда
- 7) мотивация персонала
- 8) повышение конкурентоспособности предприятия в рыночных условиях

## **4.2. Типовые задания для промежуточной аттестации**

### **4.2.1. Вопросы к зачету**

Очная форма – 7 семестр, заочная форма – 4 курс зимняя сессия

Вопросы для оценки компетенции

*УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде*

*ИУК-3.1 понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде*

**Знать:**

1. Предмет, задачи и содержание управления персоналом.
2. Ресурсы для труда: понятия, характеристики, проблемы.
3. Персонал организации: понятие, состав и структура.
4. Основные направления и методы управления персоналом.
5. Система УП: понятие, основные элементы и функции.

**Уметь:**

- 1) Традиционные и современные принципы управления персоналом.
- 2) Эволюция теорий управления персоналом.
- 3) Управление персоналом при разных моделях видения работника.
- 4) Развития государственной системы управления трудовыми ресурсами.
- 5) Философия и концепция управления персоналом.

**Владеть:**

- 1) Понятие, виды и содержание кадровой политики организации.
- 2) Организационное проектирование системы управления персоналом.
- 3) Назначение, состав и структура служб управления персоналом.
- 4) Функции кадровой службы и руководителей в организации. Кадровые технологии. Кадровые решения.
- 5) Оценка эффективности управления персоналом в организации.

Вопросы для оценки компетенции

*УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде*

*ИУК-3.2 понимает особенности поведения выделенных групп людей, с которыми взаимодействует, учитывает их в своей деятельности*

**Знать:**

- 1) Компетентностные характеристики менеджера по персоналу.
- 2) Методы управления персоналом.
- 3) Характеристика типов структур в системе управления персонала: организационная структура, штатная структура, ролевая структура, функциональная структура, социальная структура.
- 4) Элементы, составляющие и виды стратегий управления персоналом
- 5) Управление персоналом на различных стадиях функционирования организации.

**Уметь:**

- 1) Место и роль системы управления персоналом в общей системе управления организацией
- 2) Социально-трудовые отношения
- 3) Трудовые и человеческие ресурсы, персонал и их характеристика
- 4) Планирование в управлении: цель, факторы, стадии
- 5) Маркетинг персонала

**Владеть:**

- 1) Методы планирования персонала
- 2) Понятие, задачи и направления кадрового планирования.
- 3) Этапы и принципы кадрового планирования. Оперативный план работы с персоналом.
- 4) Планирование потребности организации в персонале и других трудовых показателей.
- 5) Внешние и внутренние источники привлечения персонала, их характеристика и оценка.

*УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде*

*ИУК-3.3 анализирует возможные последствия личных действий и планирует последовательность действий для достижения заданного результата*

**Знать:**

1. Управление трудовым поведением персонала
2. Найм: процедура, источники, их оценка и характеристика.
3. Процедура приема на работу. Трудовой договор. Должностная инструкция.
4. Правовое регулирование найма и увольнения персонала.
5. Увольнение персонала: понятие, виды, характеристика.

**Уметь:**

1. Проводить анализ человеческих ресурсов.
2. Анализировать эффективность фонда рабочего времени, фонда заработной платы.
3. Составлять бюджет для службы управления персоналом.
4. Решать расчетные задачи, связанные с человеческими ресурсами.
5. Оценка персонала: понятие, цели, этапы.

**Владеть:**

1. Профессиональной терминологией.
2. Современными методами управления персоналом.
3. Методами планирования персонала.
4. Подбор персонала: понятие, этапы, их характеристика.
5. Внешние и внутренние источники привлечения персонала, их характеристика и оценка.
6. Карьера. Понятие. Виды. Этапы. Управление деловой карьерой.
7. Работа с кадровым резервом: планирование и основные этапы.
8. Оценка эффективности принятия кадровых решений и их реализации.

*УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде*

*ИУК-3.4 эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т. ч. участвует в обмене информацией, знаниями, опытом и в обсуждении результатов работы команды*

**Знать:**

1. Карьера. Понятие. Виды. Этапы. Управление деловой карьерой.
2. Работа с кадровым резервом: планирование и основные этапы.
3. Сущность и содержание кадровых решений в организации.
4. Процесс принятия кадровых решений.
5. Оценка эффективности принятия кадровых решений и их реализации.

**Уметь:**

1. Управление мотивацией руководителей и подчиненных.
2. Коллективный договор. Основные права и обязанности работников.
3. Принципы управления человеческими ресурсами.

4. Кадровая политика организации и ее виды.
5. Корпоративная культура и организационная приверженность.

**Владеть:**

1. Принципы и методы управления персоналом.
2. Количественные и качественные характеристики состава персонала.
3. Процедура отбора кандидатов. Конкурс как процедура подбора кадров.
4. Оценка персонала: понятие, цели, этапы.
5. Взаимосвязь оценки персонала и аттестации с другими элементами системы управления персоналом.

**4.2.2. Вопросы к экзамену**

Экзамен не предусмотрен учебным планом.

## **5. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ И НАВЫКОВ И ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ**

Критерии оценивания знаний обучающихся при проведении тестирования:

Результат тестирования оценивается по процентной шкале оценки. Каждому обучающемуся предлагается комплект тестовых заданий из 25 вопросов:

- **Отметка «отлично»** – 25-22 правильных ответов.
- **Отметка «хорошо»** – 21-18 правильных ответов.
- **Отметка «удовлетворительно»** – 17-13 правильных ответов.
- **Отметка «неудовлетворительно»** – менее 13 правильных ответов.

Критерии знаний при проведении зачета:

- **Оценка «зачтено»** должна соответствовать параметрам любой из положительных оценок («отлично», «хорошо», «удовлетворительно»).

- **Оценка «не зачтено»** должна соответствовать параметрам оценки «неудовлетворительно».

- **Отметка «отлично»** – выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Обучающийся демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателям, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в ситуациях повышенной сложности. При этом могут быть допущены неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.

- **Отметка «хорошо»** – выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Обучающийся демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателям, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в стандартных ситуациях. При этом могут быть допущены незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.

- **Отметка «удовлетворительно»** – не выполнен один или более видов учебной работы, предусмотренных учебным планом. Обучающийся демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателям, допускаются значительные ошибки, проявляется частичное отсутствие знаний, умений, навыков по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

• **Отметка «неудовлетворительно»** – не выполнены виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие знаний, умений, навыков по большому ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

## 6. ДОСТУПНОСТЬ И КАЧЕСТВО ОБРАЗОВАНИЯ ДЛЯ ЛИЦ С ОВЗ

При необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на зачете.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья могут использоваться собственные технические средства.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:	– в печатной форме увеличенным шрифтом, – в форме электронного документа.
Для лиц с нарушениями слуха:	– в печатной форме, – в форме электронного документа.
Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата	– в печатной форме, аппарата: – в форме электронного документа.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине обеспечивает выполнение следующих дополнительных требований в зависимости от индивидуальных особенностей, обучающихся:

а) инструкция по порядку проведения процедуры оценивания предоставляется в доступной форме (устно, в письменной форме);

б) доступная форма предоставления заданий оценочных средств (в печатной форме, в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа, задания зачитываются преподавателем);

в) доступная форма предоставления ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере, устно).

При необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.