



**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«ИРКУТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ФГБОУ ВО «ИГУ»

Факультет бизнес-коммуникаций и информатики
Кафедра предпринимательства и управления в сфере услуг и рекламы

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине Б1.О.18 Управление персоналом

направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

направленность (профиль) Управление персоналом

Одобрено
УМК факультета бизнес-коммуникаций
и информатики

Разработан в соответствии с ФГОС ВО

с учетом требований проф. стандарта

Председатель УМК

М.Г. Синчурина

ФИО, должность, ученая степень, звание

подпись, печать

Разработчики:



(подпись)

доцент

(занимаемая должность)

М.А. Вильчинская

(инициалы, фамилия)

Цель фонда оценочных средств. Оценочные средства предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины «Б1.О.18 Управление персоналом». Перечень видов оценочных средств соответствует рабочей программе дисциплины.

Фонд оценочных средств включает контрольные материалы для проведения текущего контроля (в следующих формах: тест, устный опрос, практическое задание, эссе, доклад/презентация, контрольная работа, деловая игра, конспект лекций) и промежуточной аттестации в форме вопросов и заданий к зачету и экзамену.

Структура и содержание заданий – задания разработаны в соответствии с рабочей программой дисциплины «Б1.О.18 Управление персоналом».

1. Паспорт фонда оценочных средств

Компетенция	Индикаторы компетенций	Результаты обучения
ОПК-3 Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.1	Умеет разрабатывать стратегию, политику управления персоналом, совершенствовать кадровые процессы на предприятии
	ОПК-3.2	Способен к разработке и реализации программ организационных изменений в части решения задач управления персоналом

2. Показатели и критерии оценивания компетенций, шкалы оценивания

2.1. Показатели и критерии оценивания компетенций

№ п/п	Раздел, тема	Код индикатора компетенции	Наименование ОС	
			ТК	ПА
1	Основы управления персоналом	ОПК-3.1, ОПК-3.2	Тест, УО, Пз, Эссе	Тест
2	Эволюция теорий управления персоналом	ОПК-3.1, ОПК-3.2	Тест, УО, Пз, Д	Тест
3	Методологические основы управления персоналом	ОПК-3.1, ОПК-3.2	Тест, УО, Пз, Д, КР	Тест
4	Закономерности, принципы и методы УП	ОПК-3.1, ОПК-3.2	Тест, УО, Деловая игра, КЛ, Пз	Тест
5	Планирование работы с персоналом	ОПК-3.1, ОПК-3.2	Тест, УО, Пз, КР	Тест
6	Стратегическое управление персоналом организации	ОПК-3.1, ОПК-3.2	Тест, УО, Пз, Д	Тест

№ п/п	Раздел, тема	Код индикатора компетенции	Наименование ОС	
			ТК	ПА
7	Управление кадровым планированием в организации - маркетинг персонала	ОПК-3.1, ОПК-3.2	Тест, УО, КР, Пз, Эссе	Тест
8	Управление наймом персонала	ОПК-3.1, ОПК-3.2	Тест, УО, Деловая игра	Тест
9	Реферальные программы как современное направление а найме персонала	ОПК-3.1, ОПК-3.2	Тест, УО, Пз	Тест
10	Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности	ОПК-3.1, ОПК-3.2	Тест, УО, Пз	Тест
11	Управление адаптацией персонала	ОПК-3.1, ОПК-3.2	Тест, УО, Пз	Тест
12	Управление деловой карьерой.	ОПК-3.1, ОПК-3.2	Тест, УО, Пз	Тест
13	Совместная ответственность в управлении персоналом	ОПК-3.1, ОПК-3.2	Тест, УО, Деловая игра, Пз	Тест
14	Эффективность управления персоналом	ОПК-3.1, ОПК-3.2	Тест, УО, Пз, КР	Тест

2.2. Критерии оценивания результатов обучения для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

Оценочное средство	Критерии оценивания	Шкала оценивания
Тест	Студентом даны правильные ответы на 71%-100% заданий	Зачтено
	Студентом даны правильные ответы менее чем на 70% заданий	Незачтено

Оценочное средство	Критерии оценивания	Шкала оценивания
Устный опрос	1. Знает понятия основных разделов программы изучаемого курса; 2. Приобрел необходимые умения и навыки, освоил вопросы практического применения полученных знаний, не допустил фактических ошибок при ответе; 3. Достаточно последовательно и логично излагает теоретический материал, допуская лишь незначительные нарушения последовательности изложения и некоторые неточности; 4. Показывает всесторонние, систематизированные, глубокие знания учебной программы дисциплины и умение уверенно применять их	Зачтено
	1. Фрагментарные знания базовых понятий; 2. Слабо выражена способность к самостоятельному аналитическому мышлению, имеются затруднения в изложении материала, отсутствуют необходимые умения и навыки; 3. Допущены грубые ошибки и незнание терминологии, отказ отвечать на дополнительные вопросы, знание которых необходимо для получения положительной оценки; 4. Ответ содержит существенные пробелы в знаниях основного содержания темы	Незачтено
Практическое задание	Задание выполнено верно. Выбран оптимальный путь решения. Присутствует развернутое описание алгоритма решения	Зачтено
	В работе получен неверный ответ, связанный с грубыми ошибками допущенными в ходе решения, либо решение отсутствует полностью	Незачтено
Эссе	В результате работы студента изложены основные проблемы с развёрнутыми пояснениями и анализом примеров, иллюстрирующих изучаемую проблему. Студент демонстрирует удовлетворительные навыки работы сбора материала и умение аргументировать выводы. Результаты работы оформлены в соответствии с требованиями	Зачтено
	Описанный результат работы не раскрывает содержание проблемы и/или является плагиатом	Незачтено

Оценочное средство	Критерии оценивания	Шкала оценивания
Доклад/презентация	Обучающийся демонстрирует удовлетворительное знание материала, ориентируется в вопросах по теме. Обладает удовлетворительными навыками публичного выступления	Зачтено
	Обучающийся не знает значительной части программного материала, плохо ориентируется в материале, допускает существенные ошибки, выступает неуверенно, с большими затруднениями	Незачтено
Контрольная работа	Студент правильно выполнил поставленное задание. Написал решения задач в установленной форме, представил решения большинства/всех заданий, предусмотренных в работе. Студент может частично или полно объяснить полученные результаты	Зачтено
	Студент не выполнил все задания работы и не может объяснить полученные результаты	Незачтено
Деловая игра	Студентами демонстрируется высокое качество анализа вариантов аргументов. Высокий уровень защиты избранного варианта: умение излагать основные положения излагаются четко и корректно, точка зрения аргументирована, ответы на вопросы оппонентов полные и развернутые. Регламент точно соблюден. Дискуссия ведется умело. Активное участие в команде как оппонента при обсуждении вариантов других команд. Активная работа в команде во время групповой работы	Зачтено
	Студентами не представлены варианты аргументов. Защита избранного варианта: основные положения не излагаются, точка зрения не аргументирована, не отвечают на вопросы оппонентов. Регламент не соблюден. Студенты не участвуют в дискуссии. Не участвует в команде как оппонент при обсуждении вариантов других команд. Не участвует в работе команды во время групповой работы	Незачтено
Конспект лекций	В конспекте описан оптимальный объем текста, присутствует логичное построение и связность. Раскрытие темы представлено достаточно полно. Работа оформлена аккуратно	Зачтено
	Текст конспекта не соответствует теме или не отражает ключевых положений изучаемой темы	Незачтено

2.3. Оценочные средства для текущего контроля (примеры)

2.3.1. Материалы для компьютерного тестирования обучающихся

Общие критерии оценивания

Процент правильных ответов	Оценка
91% – 100%	5 (отлично)
81% – 90%	4 (хорошо)
71% – 80%	3 (удовлетворительно)
Менее 70%	2 (неудовлетворительно)

Соответствие вопросов теста индикаторам формируемых и оцениваемых компетенций

№ вопроса в тесте	Код индикатора компетенции
1	ОПК-3.1, ОПК-3.2
2	ОПК-3.1, ОПК-3.2
3	ОПК-3.1, ОПК-3.2
4	ОПК-3.1, ОПК-3.2
5	ОПК-3.1, ОПК-3.2
6	ОПК-3.1, ОПК-3.2
7	ОПК-3.1, ОПК-3.2
8	ОПК-3.1, ОПК-3.2
9	ОПК-3.1, ОПК-3.2
10	ОПК-3.1, ОПК-3.2
11	ОПК-3.1
12	ОПК-3.1, ОПК-3.2
13	ОПК-3.1, ОПК-3.2
14	ОПК-3.1, ОПК-3.2
15	ОПК-3.1, ОПК-3.2
16	ОПК-3.1, ОПК-3.2
17	ОПК-3.1, ОПК-3.2
18	ОПК-3.1, ОПК-3.2
19	ОПК-3.1, ОПК-3.2
20	ОПК-3.1, ОПК-3.2
21	ОПК-3.1, ОПК-3.2
22	ОПК-3.1, ОПК-3.2
23	ОПК-3.1, ОПК-3.2
24	ОПК-3.1, ОПК-3.2
25	ОПК-3.1, ОПК-3.2
26	ОПК-3.1, ОПК-3.2
27	ОПК-3.1, ОПК-3.2
28	ОПК-3.1, ОПК-3.2
29	ОПК-3.1, ОПК-3.2
30	ОПК-3.1, ОПК-3.2
31	ОПК-3.1, ОПК-3.2

№ вопроса в тесте	Код индикатора компетенции
32	ОПК-3.1, ОПК-3.2
33	ОПК-3.1, ОПК-3.2
34	ОПК-3.1, ОПК-3.2
35	ОПК-3.1, ОПК-3.2
36	ОПК-3.1, ОПК-3.2
37	ОПК-3.1, ОПК-3.2
38	ОПК-3.1, ОПК-3.2
39	ОПК-3.1, ОПК-3.2
40	ОПК-3.1, ОПК-3.2
41	ОПК-3.1, ОПК-3.2
42	ОПК-3.1, ОПК-3.2
43	ОПК-3.1, ОПК-3.2
44	ОПК-3.1, ОПК-3.2
45	ОПК-3.1, ОПК-3.2
46	ОПК-3.1, ОПК-3.2
47	ОПК-3.1, ОПК-3.2
48	ОПК-3.1, ОПК-3.2
49	ОПК-3.1, ОПК-3.2
50	ОПК-3.1, ОПК-3.2
51	ОПК-3.1, ОПК-3.2
52	ОПК-3.1, ОПК-3.2
53	ОПК-3.1, ОПК-3.2
54	ОПК-3.1, ОПК-3.2
55	ОПК-3.1, ОПК-3.2
56	ОПК-3.1, ОПК-3.2
57	ОПК-3.1, ОПК-3.2
58	ОПК-3.1, ОПК-3.2
59	ОПК-3.1, ОПК-3.2
60	ОПК-3.1, ОПК-3.2
61	ОПК-3.1, ОПК-3.2
62	ОПК-3.1, ОПК-3.2
63	ОПК-3.1, ОПК-3.2
64	ОПК-3.1, ОПК-3.2
65	ОПК-3.1, ОПК-3.2
66	ОПК-3.1, ОПК-3.2
67	ОПК-3.1, ОПК-3.2
68	ОПК-3.1, ОПК-3.2
69	ОПК-3.1, ОПК-3.2

№ вопроса в тесте	Код индикатора компетенции
70	ОПК-3.1, ОПК-3.2
71	ОПК-3.1, ОПК-3.2
72	ОПК-3.1, ОПК-3.2
73	ОПК-3.1, ОПК-3.2
74	ОПК-3.1, ОПК-3.2
75	ОПК-3.1, ОПК-3.2
76	ОПК-3.1, ОПК-3.2
77	ОПК-3.1, ОПК-3.2
78	ОПК-3.1, ОПК-3.2
79	ОПК-3.1, ОПК-3.2
80	ОПК-3.1, ОПК-3.2
81	ОПК-3.1, ОПК-3.2
82	ОПК-3.1, ОПК-3.2
83	ОПК-3.1, ОПК-3.2
84	ОПК-3.1, ОПК-3.2
85	ОПК-3.1, ОПК-3.2
86	ОПК-3.1, ОПК-3.2
87	ОПК-3.1, ОПК-3.2
88	ОПК-3.1, ОПК-3.2
89	ОПК-3.1, ОПК-3.2
90	ОПК-3.1, ОПК-3.2
91	ОПК-3.1, ОПК-3.2
92	ОПК-3.1, ОПК-3.2
93	ОПК-3.1, ОПК-3.2
94	ОПК-3.1, ОПК-3.2
95	ОПК-3.1, ОПК-3.2
96	ОПК-3.1, ОПК-3.2
97	ОПК-3.1, ОПК-3.2
98	ОПК-3.1, ОПК-3.2
99	ОПК-3.1, ОПК-3.2
100	ОПК-3.1, ОПК-3.2
101	ОПК-3.1, ОПК-3.2
102	ОПК-3.1, ОПК-3.2
103	ОПК-3.1, ОПК-3.2
104	ОПК-3.1, ОПК-3.2
105	ОПК-3.1, ОПК-3.2
106	ОПК-3.1, ОПК-3.2
107	ОПК-3.1, ОПК-3.2

№ вопроса в тесте	Код индикатора компетенции
108	ОПК-3.1, ОПК-3.2
109	ОПК-3.1, ОПК-3.2
110	ОПК-3.1, ОПК-3.2
111	ОПК-3.1, ОПК-3.2
112	ОПК-3.1, ОПК-3.2
113	ОПК-3.1, ОПК-3.2
114	ОПК-3.1, ОПК-3.2
115	ОПК-3.1, ОПК-3.2
116	ОПК-3.1, ОПК-3.2
117	ОПК-3.1, ОПК-3.2
118	ОПК-3.1, ОПК-3.2
119	ОПК-3.1, ОПК-3.2
120	ОПК-3.1, ОПК-3.2
121	ОПК-3.1, ОПК-3.2
122	ОПК-3.1, ОПК-3.2
123	ОПК-3.1, ОПК-3.2
124	ОПК-3.1, ОПК-3.2
125	ОПК-3.1, ОПК-3.2
126	ОПК-3.1, ОПК-3.2
127	ОПК-3.1, ОПК-3.2
128	ОПК-3.1, ОПК-3.2
129	ОПК-3.1, ОПК-3.2
130	ОПК-3.1, ОПК-3.2
131	ОПК-3.1, ОПК-3.2
132	ОПК-3.1, ОПК-3.2
133	ОПК-3.1, ОПК-3.2
134	ОПК-3.1, ОПК-3.2
135	ОПК-3.1, ОПК-3.2
136	ОПК-3.1, ОПК-3.2

Ключ ответов

№ вопроса в тесте	Номер ответа (или ответ, или соответствие)
1	b, d
2	c
3	1d, 2a, 3c, 4e, 5b
4	e
5	a, b, d
6	a, b, c
7	a

№ вопроса в тесте	Номер ответа (или ответ, или соответствие)
8	a, b, c
9	a, b, d, e
10	1b, 2a
11	b
12	a, d
13	a, b
14	a, c
15	c
16	a, d
17	b
18	a, b, c, e
19	b
20	b, c
21	a
22	a, c
23	a, b, c
24	a, c, d
25	a
26	a, c, d
27	a, c, d
28	c
29	a
30	c
31	c
32	b
33	b
34	a, b, c
35	b, c, d
36	a, c, d
37	b, c, d
38	a
39	c
40	a, b, d
41	d
42	a, c, d
43	b
44	b, d
45	a, b, c

№ вопроса в тесте	Номер ответа (или ответ, или соответствие)
46	a, c, d
47	b, c, d
48	a
49	d
50	c
51	b, c, d
52	a, b, d
53	c
54	a
55	b, c, d
56	a, b, c
57	d
58	a
59	c, d
60	a, c, d, e
61	a, c, d
62	b, c, d
63	b
64	b, c, d
65	b, c
66	a
67	b, c
68	a, c, e
69	b
70	b
71	a, b, d
72	c
73	a, b
74	a
75	a, b, c, e
76	b
77	b, c
78	c
79	b
80	a
81	b
82	b
83	b

№ вопроса в тесте	Номер ответа (или ответ, или соответствие)
84	b
85	b, c
86	b
87	a, c
88	b
89	1a, 2b, 3c, 4d
90	a, c
91	c
92	a, c, d
93	a, b, d
94	c, d
95	a, c, d
96	c
97	a, d, e
98	b
99	a
100	b, d, e
101	b, c, d
102	a, b, c, d
103	a
104	c, d, e
105	c
106	a
107	a, c, d
108	b, c, e
109	c
110	c
111	b
112	a, c
113	a, b, c
114	b, c, d
115	c
116	a, c, d
117	a, b, d
118	b, c, d
119	a
120	b
121	a, b, d

№ вопроса в тесте	Номер ответа (или ответ, или соответствие)
122	c
123	a, b, d
124	a, b, c
125	b
126	a
127	b
128	a, b, d
129	a
130	a
131	a
132	a, b, c
133	b, c, d
134	a, c, d
135	c
136	a, c

Перечень тестовых вопросов

№ 1. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.

Цели управления персоналом на прикладном уровне

- a. описание и классификации явлений
- b. изменение и преобразование реальных производственных ситуаций
- c. прогнозирование типичных организационных ситуаций
- d. разработка конкретных моделей, проектов и предложений для повышения эффективности труда сотрудников
- e. установление причинно-следственных, функциональных и иных взаимосвязей

№ 2. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Выражение "система управления персоналом должна соответствовать требованиям производства" отражает следующую закономерность

- a. оптимальное сочетание централизации и децентрализации управления персоналом
- b. системное формирование управления персоналом
- c. соответствие системы управления персоналом целям, особенностям, состоянию и тенденциям развития производственной системы.

№ 3. Задание на соответствие. Соотнесите элементы двух списков.

Установить соответствие между методами расчета потребности в персонале и их сущностью

- | | |
|----------------------------|---|
| 1. балансовый метод | a. регистрация во времени задач и действий и определение их целесообразности |
| 2. фотография рабочего дня | b. перенос существующей в компании ситуации на планируемый период |
| 3. экспертные оценки | c. учет мнения специалистов, на основе интуиции и опыта |
| 4. бенчмаркинг | d. взаимная увязка ресурсов, которыми располагает организация, и потребность в них на плановый период |
| 5. экстраполяция | e. использование открытых или коммерческих информационных источников |

№ 4. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Ряд конкретных мер, необходимых для принятия решения о найме нескольких из возможных кандидатур есть:

- a. подбор кандидатов
- b. привлечение кандидатов
- c. заключение контракта
- d. найм работника
- e. отбор кандидатов

№ 5. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Составляющими стратегии управления персоналом являются:

- a. условия и охрана труда, техника безопасности персонала
- b. методы разрешения производственных и социальных конфликтов
- c. регулирование производственных процессов
- d. формы и методы регулирования трудовых отношений

№ 6. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

К основным этапам формирования системы мотивации относится:

- a. диагностика существующей системы мотивации труда
- b. разработка документов, фиксирующих мотивацию труда
- c. разработка системы материального денежного стимулирования
- d. разработка правил по охране труда

№ 7. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Руководители организаций или подразделений, которые занимаются основной деятельностью предприятия.

- a. линейный руководитель
- b. функциональный руководитель

№ 8. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Объектами стратегического управления персоналом является:

- a. структуры и целевые взаимосвязи
- b. совокупный трудовой потенциал организации
- c. технологии и методы управления
- d. служба управления персоналом

№ 9. Задание с множественным выбором. Выберите 4 правильных ответа.

Основные направления кадровой политики организации:

- a. управление нововведениями в кадровой работе
- b. прогнозирование создания новых рабочих мест с учетом внедрения новых технологий
- c. управление нововведениями в производстве
- d. проведение маркетинговой деятельности в области персонала
- e. планирование потребности организации в персонале

№ 10. Задание на соответствие. Соотнесите элементы двух списков.

Установить соответствие

1. направления кадрового планирования
2. общие задачи кадрового планирования

- a. определение количественной и качественной потребности в персонале
- b. развитие кадров для работы в изменившихся условиях

№ 11. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Программа рекомендательного рекрутинга, которая разрабатывается для каждой конкретной организации - это

- a. обучающая программа
- b. реферальная программа
- c. адаптационная программа

№ 12. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.

К системе материального неденежного стимулирования относится:

- a. формирование социального пакета
- b. разработка видов премирования
- c. формирование системы доплат
- d. определение структуры социального пакета для различных категорий работников

№ 13. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.

Теория человеческих ресурсов опирается на положения:

- a. работники стремятся внести свой вклад в реализацию целей организации
- b. большинству работников труд приносит удовлетворение
- c. работники хотят быть признаны как индивиды

№ 14. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.

Внутриорганизационные факторы, влияющие на потребность в персонале

- a. цели (стратегические задачи, бизнес-планы):
- b. развитие техники и технологии
- c. движение персонала:

№ 15. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Кадровое планирование на срок до 1 года

- a. долгосрочное планирование
- b. среднесрочное
- c. краткосрочное

№ 16. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.

Какие новые задачи ставит перед работодателями развитие «рынка продавца»

- a. необходимость формировать позитивный имидж компании как работодателя – HR бренд
- b. необходимость сокращать персонал
- c. необходимость набирать новых сотрудников
- d. необходимость бороться за высококвалифицированные кадры

№ 17. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Реализация системы мер, направленных на удовлетворение социально-экономических ожиданий, потребностей и интересов работников организации определяет:

- a. производственная эффективность

- б. социальная эффективность
- с. экономическая эффективность

№ 18. Задание с множественным выбором. Выберите 4 правильных ответа.

Задачи кадрового планирования :

- а. обеспечить развитие кадров ;
- б. определить количественную и качественную потребность в персонале;
- с. рассчитать затраты на запланированные кадровые мероприятия.
- д. направить работников на рабочие места
- е. определить пути привлечения необходимого персонала и сокращения излишнего;

№ 19. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

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

- а. контроль за соблюдением трудового законодательства администрацией предприятия
- б. найм персонала, организация исполнения работы, оценка, вознаграждение и развитие персонала.
- с. использование собственных человеческих ресурсов, разделение труда, укрепление дисциплины труда
- д. планирование и развитие профессиональной карьеры, стимулирование труда, профессиональное обучение

№ 20. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.

Теория человеческих ресурсов опирается на положения:

- а. работники хотят быть признаны как индивиды
- б. большинству работников труд приносит удовлетворение
- с. работники стремятся внести свой вклад в реализацию целей организации

№ 21. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Суть концепции "Стратегия управления персоналом является центральной самостоятельной функцией":

- а. занятые в организации работники рассматриваются как самостоятельные ресурсы, при помощи которых можно решать различные задачи
- б. управление персоналом выполняет обслуживающую функцию, которая заключается в предоставлении и поддержании работоспособности необходимого для организации персонала
- с. стратегия организации сопоставляется с имеющимися и потенциальными кадровыми ресурсами, определяется соответствие направилениям стратегии кадровой политики

№ 22. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.

Сравнение качеств кандидата и требований рабочего места и выявления их максимального соответствия, называется:

- а. отбор персонала
- б. обучение персонала
- с. найм персонала

№ 23. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Объектами стратегического управления персоналом является:

- a. совокупный трудовой потенциал организации
- b. структуры и целевые взаимосвязи
- c. технологии и методы управления
- d. служба управления персоналом

№ 24. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Планирование служебной карьеры осуществляется исходя из:

- a. результатов оценки потенциала и индивидуального вклада
- b. пола работника
- c. наличия вакантных должностей
- d. производственного стажа

№ 25. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Знакомство сотрудника с нормами и правилами работы в компании и кругом своих обязанностей

- a. производственная адаптация
- b. внепроизводственная адаптация
- c. социально-психологическая

№ 26. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Участниками реферальной программы являются:

- a. рефер
- b. работодатель
- c. реферал
- d. компания, сайт или сервис

№ 27. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Выделите основные группы методов управления персоналом в организации

- a. экономические
- b. статистические
- c. административные
- d. социально-психологические
- e. стимулирующие

№ 28. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Процесс приспособления сотрудника к работе в новой организации - это

- a. развитие
- b. обучение
- c. адаптация

№ 29. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Основана на социальном партнерстве и коллективном договоре, предоставление руководящих должностей прежде всего своим сотрудникам; создание благоприятных условий труда - это характеристики модели:

- a. Партнерская (западноевропейская) модель
- b. Модель "человеческий капитал" ("крепость").
- c. Модель "спортивная команда" ("рынок труда")

№ 30. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Реализация системы мер, направленных на удовлетворение социально-экономических ожиданий, потребностей и интересов работников организации определяет:

- a. производственную эффективность
- b. экономическую эффективность
- c. социальную эффективность

№ 31. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Стратегия ориентации на свои силы :

- a. реализуется на практике небольшими организациями консалтингового или внедренческого типа
- b. выбор только данной стратегии управления персоналом сложно реализуем из-за высоких затрат и трудностей в совместной деятельности специалистов
- c. организация прочно обосновалась на рынке и ориентируется в предстоящих изменениях на ближайшие 5-7 лет

№ 32. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Кадровая политика организации тесно связана

- a. с вопроса набора, адаптации и обучения кадров
- b. со всеми областями хозяйственной политики организации.
- c. только с проблемой набора кадров

№ 33. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

К достоинствам внешних источников привлечения персонала относят

- a. повышение мотивации, степени удовлетворенности трудом у кадровых работников
- b. появление новых импульсов для развития;
- c. низкие затраты на адаптацию персонала;

№ 34. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

К принципам, определяющим направления развития системы управления персоналом организации относятся:

- a. принцип концентрации
- b. принцип адаптивности
- c. принцип специализации
- d. принцип экономичности
- e. принцип перспективности

№ 35. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Что из перечисленного включает концепция управления персоналом:

- a. рассмотрение сущности персонала организации как объекта управления
- b. разработку технологии управления персоналом
- c. формирование системы управления персоналом
- d. разработку методологии управления персоналом

№ 36. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

К принципам, определяющим направления развития системы управления персоналом организации относятся:

- a. принцип специализации
- b. принцип перспективности
- c. принцип концентрации
- d. принцип адаптивности
- e. принцип экономичности

№ 37. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

К методам набора из внутренних источников относятся:

- a. самообращение кандидатов в службу занятости
- b. ротация
- c. совмещение профессий
- d. рекомендации сотрудников

№ 38. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

В том случае, когда бонус получает рефер, привлечший нового сотрудника и реферал реферальная программа называется

- a. двухсторонняя
- b. односторонняя
- c. трехсторонняя

№ 39. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Кадровое планирование на срок до трех лет - это

- a. краткосрочное
- b. долгосрочное планирование
- c. среднесрочное

№ 40. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Основные положения теории человеческих отношений

- a. желание быть признанными как индивиды
- b. стремление работников быть полезными и признанными
- c. важно не дело , а деньги
- d. большое значение имеют неденежные мотивы

№ 41. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Способность системы не наносить недопустимых неблагоприятных воздействий на персонал при своем функционировании, определяет такую характеристику как

- a. гибкость
- b. уязвимость
- c. надежность
- d. безопасность

№ 42. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

К функциональным подсистемам организации можно отнести

- a. управление трудовыми отношениями
- b. управление увольнениями
- c. управление наймом и учетом персонала
- d. планирование и маркетинг персонала

№ 43. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Суть концепции "Стратегия управления персоналом определяется стратегией организации":

- a. занятые в организации работники рассматриваются как самостоятельные ресурсы, при помощи которых можно решать различные задачи
- b. управление персоналом выполняет обслуживающую функцию, которая заключается в предоставлении и поддержании работоспособности необходимого для организации персонала
- c. стратегия организации сопоставляется с имеющимися и потенциальными кадровыми ресурсами, определяется соответствие направлениям стратегии кадровой политики

№ 44. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.

Субъектами стратегического управления персоналом выступают:

- a. все сотрудники организации
- b. служба управления персоналом организации
- c. службы занятости
- d. высшие линейные и функциональные руководители

№ 45. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Выделите три фактора, оказывающих воздействие на людей в организации

- a. культура
- b. рынок
- c. иерархическая структура организации
- d. организационная структура

№ 46. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

При планировании персонала учитываются следующие аспекты:

- a. предвидение возможного излишка или дефицита работников
- b. укрепление материально-технической базы
- c. создание хорошо подготовленного и гибкого штата
- d. привлечение и сохранение необходимых работников, обладающих соответствующими навыками, опытом и компетенцией

№ 47. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Основные функции системы стратегического управления персоналом :

- a. контроль за трудовым потенциалом
- b. реализация трудового потенциала
- c. развитие трудового потенциала
- d. обеспечение организации трудовым потенциалом

№ 48. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Выражение "чем меньше уровней управления имеет система управления персоналом, тем она эффективнее работает" отражает следующую закономерность

- a. минимизация числа ступеней управления персоналом
- b. пропорциональность производства и управления
- c. необходимое разнообразие системы управления персоналом

№ 49. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

К компетенциям руководителя относятся

- a. профессиональный опыт
- b. лояльность
- c. лидерство
- d. все ответы верны

№ 50. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Выражение "Совершенствование одной подсистемы или элемента системы управления персоналом может привести к диспропорциям в целостной системе управления" отражает следующую закономерность

- a. оптимальное сочетание централизации и децентрализации управления персоналом
- b. пропорциональность производства и управления
- c. пропорциональное сочетание совокупности подсистем и элементов системы управления персоналом

№ 51. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

При планировании персонала учитываются следующие аспекты:

- a. продвижение только собственных сотрудников
- b. снижение зависимости от найма работников извне
- c. привлечение и сохранение необходимых работников
- d. создание хорошо подготовленного и гибкого штата

№ 52. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Характеристики системы управления персоналом

- a. уязвимость
- b. многофункциональность
- c. разнородность
- d. неоднородность

№ 53. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

К достоинствам внешних источников привлечения персонала относят

- a. повышение мотивации, степени удовлетворенности трудом у кадровых работников
- b. низкие затраты на адаптацию персонала;
- c. появление новых импульсов для развития;

№ 54. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Комплекс мероприятий, которые осуществляются кадровой службой предприятия, по планированию, организации, мотивации и контролю служебного роста персонала, исходя из его целей, и целей предприятия.

- a. управление деловой карьерой
- b. управление развитием
- c. управление обучением

№ 55. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Основными положениями классической теории являются:

- a. работники стремятся быть полезными и значимыми
- b. важно не то, что делают, а то, что зарабатывают

с. мало индивидов, которые хотят выполнять работу, требующую творчества, самоконтроля, самостоятельности и инициативы

d. труд для большинства работников не приносит удовлетворения, это присущее для них качество.

№ 56. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

В основе отбора и расстановки кадров лежат принципы:

- a. перспективности
- b. сменяемости
- c. соответствия

№ 57. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Ряд конкретных мер, необходимых для принятия решения о найме нескольких из возможных кандидатур есть:

- a. привлечение кандидатов
- b. заключение контракта
- c. найм работника
- d. отбор кандидатов
- e. подбор кандидатов

№ 58. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Принцип оптимальности соотношения интра- и инфрафункций управления персоналом определяет:

- a. пропорции между функциями, направленными на организацию системы управления персоналом и функциями управления персоналом
- b. пропорции между функциями, направленными на организацию системы управления персоналом и функциями предприятия
- c. пропорции между функциями, направленными на организацию системы управления персоналом и функциями управления организацией в целом

№ 59. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.

К системе материального неденежного стимулирования относится:

- a. разработка видов премирования
- b. формирование системы доплат
- c. определение структуры социального пакета для различных категорий работников
- d. формирование социального пакета

№ 60. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Управление адаптацией позволяет решить проблемы, возникающие у новичков

- a. незнание принятых алгоритмов работы
- b. соответствие личностных особенностей корпоративным ценностям
- c. незнание корпоративной культуры
- d. незнание производственного процесса
- e. новые условия труда

№ 61. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

К методам набора из внешних источников относятся:

- a. выпускники ВУЗов и СУЗов

- b. ротация
- c. самообращение кандидатов в службу занятости
- d. интернет

№ 62. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Планирование служебной карьеры осуществляется исходя из:

- a. пола работника
- b. производственного стажа
- c. наличия вакантных должностей
- d. результатов оценки потенциала и индивидуального вклада

№ 63. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Сколько крупных этапов включает процедура планирования потребности в персонале

- a. два
- b. четыре
- c. пять

№ 64. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Направления маркетинга персонала

- a. формирование системы оплаты труда
- b. поиск путей покрытия этой потребности,
- c. анализ факторов внешней и внутренней среды компании,
- d. определение потребности в персонале,

№ 65. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.

К преимуществам внутренних источников найма относятся

- a. появление новых импульсов для развития
- b. низкие затраты на адаптацию персонала
- c. повышение мотивации, степени удовлетворенности трудом
- d. появление новых идей, использование новых технологий

№ 66. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Основные черты стратегии управления персоналом

- a. все ответы верны
- b. учет многочисленных факторов внешней и внутренней среды
- c. долгосрочный характер
- d. нет верного ответа
- e. связь со стратегией организации в целом

№ 67. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.

К представителям теорий человеческих отношений относятся:

- a. Д. Мак-Грегор
- b. Р. Ликарт
- c. Э. Мэйо

№ 68. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Выделите основные группы методов управления персоналом в организации

- a. административные

- b. статистические
- c. социально-психологические
- d. стимулирования
- e. экономические

№ 69. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Стратегия приема небольшого количества высококвалифицированных специалистов:

- a. выбор только данной стратегии управления персоналом сложно реализуем из-за высоких затрат и трудностей в совместной деятельности специалистов
- b. реализуется на практике небольшими организациями консалтингового или внедренческого типа
- c. организация прочно обосновалась на рынке и ориентируется в предстоящих изменениях на ближайшие 5-7 лет

№ 70. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Генеральное направление кадровой работы, совокупность принципов, методов, форм, организационного механизма по выработке целей и задач

- a. стратегия управления
- b. кадровая политика
- c. создание кадрового резерва

№ 71. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Стратегическое управление персоналом позволяет решать следующие задачи:

- a. формирование такой внутренней среды организации, которая стимулирует воспроизводство и реализацию трудового потенциала
- b. разрешение противоречий в вопросах централизации-децентрализации управления персоналом.
- c. формирование внешней среды организации как источника кадров
- d. обеспечение организации необходимым трудовым потенциалом в соответствии с ее стратегией.

№ 72. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Принцип обусловленности функций управления персоналом целями производства подразумевает, что:

- a. функции управления персоналом, ориентированные на развитие производства, опережают функции, направленные на обеспечение функционирования производства
- b. необходима многовариантная проработка предложений по формированию системы управления персоналом и выбор наиболее рационального варианта для конкретных условий производства
- c. функции управления персоналом формируются и изменяются не произвольно, а в соответствии с целями производства

№ 73. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.

Авторами теорий человеческих ресурсов являются:

- a. А. Маслоу,
- b. Ф. Герцберг
- c. Р. Ликарт

№ 74. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Руководитель отдела, обеспечивающий нормальное функционирование линейных подразделений и в этом смысле выполняющий "вспомогательные" функции.

- a. функциональный руководитель
- b. линейный руководитель

№ 75. Задание с множественным выбором. Выберите 4 правильных ответа.

Планирование персонала должно определять:

- a. как целенаправленно содействовать развитию персонала, приспособлять его знания к изменяющимся требованиям;
- b. как привлечь необходимый и сократить излишний персонал, учитывая социальные аспекты;
- c. сколько персонала и какой квалификации необходимо в будущем;
- d. какие задачи должно решать предприятие
- e. как использовать работников в соответствии с их способностями;

№ 76. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

К каким методам управления персоналом Вы отнесете разработку положений, должностных инструкций

- a. социально-психологические
- b. административные
- c. экономические

№ 77. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.

Выделите подходы к отбору персонала

- a. ориентация на рабочее место
- b. ориентация на кандидата
- c. ориентация на вакансию

№ 78. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Основана на социальном партнерстве и коллективном договоре, предоставление руководящих должностей прежде всего своим сотрудникам; создание благоприятных условий труда - это характеристики модели:

- a. Модель "человеческий капитал" ("крепость").
- b. Модель "спортивная команда" ("рынок труда")
- c. Партнерская (западноевропейская) модель

№ 79. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Среднеориентированный перенос кадровых стратегий на конкретные проблемы управления персоналом - это

- a. оперативное планирование
- b. тактическое планирование
- c. стратегическое планирование

№ 80. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

"Труд для большинства работников не приносит удовлетворения, это присущее для них качество" - это положение характерно для:

- a. Классической теории управления персоналом

- b. Теорий человеческих ресурсов
- c. Теорий человеческих отношений

№ 81. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Метод привлечения рефералов, предполагающий самостоятельный поиск рефером потенциальных кандидатов

- a. пассивный
- b. активный
- c. активно-пассивный

№ 82. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Наличие значительного количества отдельных разноплановых элементов, определяет такую характеристику как

- a. иерархия
- b. неоднородность
- c. многофункциональность
- d. гибкость

№ 83. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Какой метод управления персоналом отличается прямым характером воздействия

- a. социально -психологические
- b. административные
- c. экономические

№ 84. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Использование персонала для достижения целей предпринимательской деятельности организации при ограниченности соответствующих трудовых ресурсов определяет:

- a. производственную эффективность
- b. экономическую эффективность
- c. социальную эффективность

№ 85. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.

Какие методы имеют косвенный характер управленческого воздействия

- a. административные
- b. социально -психологические
- c. экономические

№ 86. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Процесс управления адаптацией можно условно разделить на

- a. 8 этапов
- b. 4 этапа
- c. 5 этапов

№ 87. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.

Главные задачи руководителя согласно классической теории

- a. строгий контроль и наблюдение за подчиненными
- b. должен информировать подчиненных о планах
- c. руководитель должен разложить все задачи на легкодоступные, простые и

повторяющиеся операции

№ 88. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Способность системы не наносить недопустимых неблагоприятных воздействий на персонал при своем функционировании, определяет такую характеристику как

- a. уязвимость
- b. безопасность
- c. надежность
- d. гибкость

№ 89. Задание на соответствие. Соотнесите элементы двух списков.

Соотнести категории персонала и управленческие действия, предпринимаемые менеджерами

- | | |
|---|--|
| 1. действующий персонал | a. Обучение и развитие. Оплата и мотивация |
| 2. новички | b. Методы найма. Процедуры отбора. |
| 3. потенциальные сотрудники | c. . Внешние связи. Уровень оплаты труда |
| 4. персонал, уволившийся из организации | d. Текучесть персонала |

№ 90. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.

Выделите подходы к отбору персонала

- a. ориентация на кандидата
- b. ориентация на рабочее место
- c. ориентация на вакансию

№ 91. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Стратегия приобретения готовых специалистов:

- a. реализуется на практике небольшими организациями консалтингового или внедренческого типа
- b. организация прочно обосновалась на рынке и ориентируется в предстоящих изменениях на ближайшие 5-7 лет
- c. выбор только данной стратегии управления персоналом сложно реализуем из-за высоких затрат и трудностей в совместной деятельности специалистов

№ 92. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Главная задача руководителя в теории человеческих отношений

- a. помочь каждому сотруднику чувствовать себя полезным и нужным
- b. контролировать и наблюдать за подчиненными
- c. держать работников в курсе планируемых действий и учитывать их предложения
- d. предоставлять сотрудникам определенную самостоятельность

№ 93. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Видными представителями классических теорий являются

- a. Г. Форд
- b. Ф. Тейлор
- c. Ф. Герцберг

d. А. Файоль

№ 94. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.

К основным функциям маркетинга персонала относятся:

- a. организационная
- b. функциональная
- c. информационная
- d. коммуникационная

№ 95. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Характеристики системы управления персоналом

- a. неоднородность
- b. разнородность
- c. многофункциональность
- d. уязвимость

№ 96. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Метод привлечения рефералов, предполагающий размещение рефером ссылки на вакансию в публикациях, комментариях -

- a. активный
- b. пассивно-активный
- c. пассивный

№ 97. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Основными функциями подсистемы развития персонала являются

- a. переподготовка и повышение квалификации работников;
- b. организация трудовых отношений.
- c. разработка стратегии управления персоналом;
- d. планирование и контроль деловой карьеры;
- e. работа с кадровым резервом;
- f. планирование и прогнозирование персонала;

№ 98. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Основные черты стратегии управления персоналом

- a. долгосрочный характер
- b. все ответы верны
- c. нет .верного ответа
- d. учет многочисленных факторов внешней и внутренней среды
- e. связь со стратегией организации в целом

№ 99. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Проблемно-ориентированное, долгосрочное планирование - это

- a. стратегическое планирование
- b. тактическое планирование
- c. оперативное планирование

№ 100. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

К принципам характеризующим требования к формированию системы управления

персоналом организации можно отнести

- a. параллельности
- b. обусловленность функций управления персоналом целям производства
- c. концентрации
- d. первичность функций управления персоналом
- e. оптимальное соотношение управленческих ориентаций

№ 101. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Цели теории управления персоналом

- a. изменение и преобразование реальных производственных ситуаций
- b. описание и классификации явлений
- c. прогнозирование типичных организационных ситуаций
- d. установление причинно-следственных, функциональных и иных взаимосвязей

№ 102. Задание с множественным выбором. Выберите 4 правильных ответа.

Управление мотивацией и стимулированием труда персонала предполагает

- a. нормирование и тарификация трудового процесса;
- b. разработка форм участия персонала в прибылях и капитале
- c. разработка систем оплаты труда
- d. разработка форм нематериального стимулирования персонала
- e. организацию работы с кадровым резервом

№ 103. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Кадровое планирование на срок свыше трех лет

- a. долгосрочное планирование
- b. краткосрочное
- c. среднесрочное

№ 104. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

В настоящее время выделяют следующие группы теорий управления персоналом:

- a. кейнсианских теории
- b. теории человеческих запасов
- c. теории человеческих ресурсов
- d. теории человеческих отношений
- e. классические теории

№ 105. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Какой метод управления персоналом отличается прямым характером воздействия

- a. экономические
- b. социально - психологические
- c. административные

№ 106. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Перечень профессиональных и должностных позиций в предприятии (и вне него), что фиксирует оптимальное развитие профессионала для занятия им определенной позиции в предприятии - это

- a. карьерограмма

- b. план обучения
- c. план развития

№ 107. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

К принципам характеризующим требования к формированию системы управления персоналом организации можно отнести

- a. первичность функций управления персоналом
- b. концентрации
- c. обусловленность функций управления персоналом целям производства
- d. оптимальное соотношение управленческих ориентаций
- e. параллельности

№ 108. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Основными характеристиками модели "человеческий капитал" являются:

- a. преданность работников профессии, а не организации
- b. непрерывное образование и повышение квалификации на рабочем месте;
- c. переменная занятость, при которой персонал делится на временных и постоянных (ядро) работников
- d. связь уровня заработной платы с общеэкономическими условиями;
- e. постоянная ротацию кадров

№ 109. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Способность системы реализовывать заданные функции в течение определенного времени с установленными параметрами качества. определяет такую характеристику как

- a. гибкость
- b. уязвимость
- c. надежность
- d. агрегирование

№ 110. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Эффективное управление системой адаптации персонала подразумевает:

- a. привлечение к работе с новыми сотрудниками квалифицированных специалистов
- b. разработку профессиональной программы адаптации новых сотрудников
- c. все ответы верны
- d. использование современных методов адаптации персонала

№ 111. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Соискатель, пришедший на собеседование или работу по конкретной рекомендации

- a. рефер
- b. реферал

№ 112. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.

Управление персоналом опирается на комплекс следующих теорий:

- a. психологические
- b. технологические
- c. экономические

№ 113. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

К основным этапам формирования системы мотивации относится:

- a. разработка системы материального денежного стимулирования
- b. разработка документов, фиксирующих мотивацию труда
- c. диагностика существующей системы мотивации труда
- d. разработка правил по охране труда

№ 114. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

К основным функциям линейных и функциональных руководителей в области управления персоналом относятся:

- a. организация найма
- b. оценка персонала
- c. развитие персонала
- d. учет персонала и контроль дисциплины труда

№ 115. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Стратегия приобретения готовых специалистов:

- a. реализуется на практике небольшими организациями консалтингового или внедренческого типа
- b. организация прочно обосновалась на рынке и ориентируется в предстоящих изменениях на ближайшие 5-7 лет
- c. выбор только данной стратегии управления персоналом сложно реализуем из-за высоких затрат и трудностей в совместной деятельности специалистов

№ 116. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Выделите основные группы методов управления персоналом в организации

- a. экономические
- b. стимулирования
- c. социально-психологические
- d. административные
- e. статистические

№ 117. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

К методам набора из внутренних источников относятся:

- a. совмещение профессий
- b. ротация
- c. самообращение кандидатов в службу занятости
- d. рекомендации сотрудников

№ 118. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Подсистема планирования и маркетинга персонала предполагает

- a. учет персонала
- b. планирование и прогнозирование потребности в персонале,
- c. анализ кадрового потенциала и рынка труда,
- d. организацию кадрового планирования,

№ 119. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Основными функциями подсистемы линейного руководства являются

- a. управление организацией в целом
- b. управление технологическим процессом
- c. управление отдельными функциональными и производственными подразделениями организации

№ 120. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Использование персонала для достижения целей предпринимательской деятельности организации при ограниченности соответствующих трудовых ресурсов определяет:

- a. производственную эффективность
- b. экономическую эффективность
- c. социальную эффективность

№ 121. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

К недостаткам внутренних источников найма относятся:

- a. нежелание отказать в чем-либо сотруднику, имеющему стаж работы в данной организации
- b. напряженность и соперничество в коллективе
- c. усиление тенденции к текучести кадров
- d. недостаточное проявление инновационного потенциала на новом месте

№ 122. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

В том случае, когда бонус получает рефер, привлечший нового сотрудника реферальная программа называется

- a. многосторонняя
- b. двухсторонняя
- c. односторонняя

№ 123. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

К недостаткам внешних источников относятся:

- a. высокие затраты
- b. усиление тенденции к текучести кадров
- c. ограничение возможностей для выбора кадров
- d. высокая степень риска при прохождении испытательного срока

№ 124. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Стратегия управления персоналом предполагает:

- a. определение условий для обеспечения баланса между экономической и социальной эффективностью использования трудовых ресурсов в организации
- b. определение целей управления персоналом
- c. формирование идеологии и принципов кадровой работы
- d. обеспечения баланса между экономическими показателями деятельности организации

№ 125. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Принцип первичности функций управления персоналом определяется тем, что:

- a. состав подсистемы управления персоналом, организационная структура, требования к численности работников не зависят от содержания, качества и трудоемкости функций управления персоналом;

в. состав подсистемы управления персоналом, организационная структура, требования к численности работников зависят от содержания, качества и трудоемкости функций управления персоналом;

№ 126. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Краткосрочное планирование (сроком до одного года), ориентированное на достижение отдельных оперативных целей.

- а. оперативное планирование
- б. тактическое планирование
- с. стратегическое планирование

№ 127. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Вид управленческой деятельности, направленный на определение и покрытие потребности в персонале с учетом ситуации на рынке труда – это

- а. управление кадрами
- б. маркетинг персонала
- с. стратегическое управление
- д. управление персоналом

№ 128. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

В структуре управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности выделяют следующие элементы:

- а. ресурсы управления
- б. субъект управления
- с. взаимодействие субъекта и объекта
- д. механизмы мотивации труда

№ 129. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Выражение "чем меньше уровней управления имеет система управления персоналом, тем она эффективнее работает" отражает следующую закономерность

- а. минимизация числа ступеней управления персоналом
- б. необходимое разнообразие системы управления персоналом
- с. пропорциональность производства и управления

№ 130. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Приоритетное направление формирования конкурентоспособного высокопрофессионального трудового коллектива - это:

- а. стратегия управления персоналом
- б. стратегическое управление персоналом
- с. планирование персонала

№ 131. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Технология управления персоналом предполагает

- а. организацию найма, отбора, приема персонала
- б. формирование вертикальных и горизонтальных функциональных взаимосвязей руководителей и специалистов

с. рассмотрение методов и принципов управления персоналом.

№ 132. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Главная задача руководителя в теории человеческих отношений

- a. держать работников в курсе планируемых действий и учитывать их предложения
- b. предоставлять сотрудникам определенную самостоятельность
- c. помочь каждому сотруднику чувствовать себя полезным и нужным
- d. контролировать и наблюдать за подчиненными

№ 133. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Основными направлениями кадрового планирования являются

- a. кадровое управление
- b. кадровая стратегия
- c. кадровые задачи
- d. кадровые цели

№ 134. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

В структуре управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности выделяют следующие элементы:

- a. ресурсы управления
- b. взаимодействие субъекта и объекта
- c. механизмы мотивации труда
- d. субъект управления

№ 135. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Управление формированием конкурентоспособного трудового потенциала организации с учетом происходящих и предстоящих изменений в ее внешней и внутренней среде- это

- a. оперативное управление персоналом
- b. стратегия управления персоналом
- c. стратегическое управление персоналом
- d. тактическое управление персоналом

№ 136. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.

Основными функциями подсистемы линейного руководства являются:

- a. управление организацией в целом;
- b. управление технологическим процессом
- c. управление отдельными функциональными и производственными подразделениями организации

2.3.2. Практические задания для оценки компетенции «ОПК-3.1»

№ 1. Письменная работа.

Задание 1.

Приведите различные трактовки понятия «Управление персоналом» (не менее трех, со ссылками на авторов). Выделите суть каждой формулировки (на какие аспекты управления персоналом делается упор) и проанализируйте отличие подходов к определению понятия процесса управления персоналом.

Ответ может быть оформлен в таблице.

Задание 2. Заполните таблицу

Этапы становления управления персоналом	Характерные особенности периода (с экономической и социальной стороны)
1.	
.....	

№ 2. *Письменная работа - "Проанализировать основные отличия моделей управления персоналом с выделением положительных и негативных моментов".*

В представленную ниже таблицу внесите характерные черты Российской модели управления персоналом и покажите ее отличие от любой из трех моделей УП (Американской, Японской или Западноевропейской).

	Характерные признаки	Российская модель	Выбранная модель
1	Организация найма		
2	Отбор персонала		
3	Взаимоотношения работник администрация		
4	Повышение квалификации		
5	Заработная плата		
6	Социальные гарантии		

.....

Характерные признаки могут быть дополнены по мере необходимости, все различия или общие черты с выбранной моделью должны быть прокомментированы.

№ 3. *Письменная работа.*

Тема письменной работы "Анализ современных концепций управления персоналом."

Работа выполняется в Ворде, шрифт 14, межстрочный интервал 1,5. В работе необходимо раскрыть сущность концепций и обязательно выделить их преимущества и недостатки. Возможно оформление в таблице.

№ 4. *Письменная работа - составить блок схему по изученному материалу.*

№ 5. *Подготовиться к деловой игре - "Методы управления персоналом".*

Изучить материалы по данной проблеме, используя лекционный материал, учебную и периодическую литературу.

№ 6. *Письменная работа- Составить сравнительную таблицу "Методы расчета потребности персонала", выделив плюсы и минусы каждого метода.*

№ 7. *Подготовка к тестированию.*

Подготовиться к промежуточному тестированию по темам "Закономерности, принципы и методы управления персоналом", "Планирование работы с персоналом организации"

№ 8. *подготовка к промежуточному тестированию по темам "Стратегическое управление персоналом", "Управление кадровым планированием - маркетинг персонала".*

№ 9. *Подготовиться к работе с кейсом по теме - "Реферальная программа"- "Как привлечь таланты с помощью людей, не являющихся вашими работниками".*

Для подготовки к работе необходимо изучить лекционный материал и статьи по предл-

оженной теме в периодических источниках.

№ 10. Разработать ментальную карту "Как управлять мотивацией и стимулированием".

№ 11. Подготовиться к теме - "Управление адаптацией персонала персонала в организации".

№ 12. Письменная работа - составить блок схему по изученному материалу.

№ 13. Подготовиться к конференции "Социально - экономические проблемы в управлении персоналом на современном этапе развития экономики".

№ 14. Подготовиться к конференции "Социально - экономические проблемы в управлении персоналом на современном этапе развития экономики".

№ 15. Подготовиться к конференции "Технологическая, экономическая и социальная эффективность управления персоналом. Возможности повышения".

2.3.3. Практические задания для оценки компетенции «ОПК-3.2»

№ 16. Письменная работа.

Задание 1.

Приведите различные трактовки понятия «Управление персоналом» (не менее трех, со ссылками на авторов). Выделите суть каждой формулировки (на какие аспекты управления персоналом делается упор) и проанализируйте отличие подходов к определению понятия процесса управления персоналом.

Ответ может быть оформлен в таблице.

Задание 2. Заполните таблицу

Этапы становления управления персоналом	Характерные особенности периода (с экономической и социальной стороны)
1.	
.....	

№ 17. Письменная работа - "Проанализировать основные отличия моделей управления персоналом с выделением положительных и негативных моментов".

В представленную ниже таблицу внесите характерные черты Российской модели управления персоналом и покажите ее отличие от любой из трех моделей УП (Американской, Японской или Западноевропейской).

	Характерные признаки	Российская модель	Выбранная модель
1	Организация найма		
2	Отбор персонала		
3	Взаимоотношения работник администрация		
4	Повышение квалификации		
5	Заработная плата		
6	Социальные гарантии		

.....

Характерные признаки могут быть дополнены по мере необходимости, все различия

или общие черты с выбранной моделью должны быть прокомментированы.

№ 18. Письменная работа.

Тема письменной работы "Анализ современных концепций управления персоналом."

Работа выполняется в Ворде, шрифт 14, межстрочный интервал 1,5. В работе необходимо раскрыть сущность концепций и обязательно выделить их преимущества и недостатки. Возможно оформление в таблице.

№ 19. Письменная работа - составить блок схему по изученному материалу.

№ 20. Подготовиться к деловой игре - "Методы управления персоналом".

Изучить материалы по данной проблеме, используя лекционный материал, учебную и периодическую литературу.

№ 21. Письменная работа- Составить сравнительную таблицу "Методы расчета потребности персонала", выделив плюсы и минусы каждого метода.

№ 22. Подготовка к тестированию.

Подготовится к промежуточному тестированию по темам "Закономерности, принципы и методы управления персоналом", "Планирование работы с персоналом организации"

№ 23. подготовка к промежуточному тестированию по темам "Стратегическое управление персоналом", "Управление кадровым планированием - маркетинг персонала".

№ 24. Подготовиться к работе с кейсом по теме - "Реферальная программа"- "Как привлечь таланты с помощью людей, не являющихся вашими работниками".

Для подготовки к работе необходимо изучить лекционный материал и статьи по предложенной теме в периодических источниках.

№ 25. Разработать ментальную карту "Как управлять мотивацией и стимулированием".

№ 26. Подготовиться к теме - "Управление адаптацией персонала персонала в организации".

№ 27. Письменная работа - составить блок схему по изученному материалу.

№ 28. Подготовиться к конференции "Социально - экономические проблемы в управлении персоналом на современном этапе развития экономики".

№ 29. Подготовиться к конференции "Социально - экономические проблемы в управлении персоналом на современном этапе развития экономики".

№ 30. Подготовиться к конференции "Технологическая, экономическая и социальная эффективность управления персоналом. Возможности повышения".

2.3.4. Эссе для оценки компетенции «ОПК-3.1»

№ 31. Письменная работа.

Эссе на темы: "Как я представляю свою профессию"; "Чего бы я хотел/ла достичь в профессиональной деятельности"

Небольшое эссе на предложенные темы. Эссе на первую тему должно отражать ваши представления или познания о будущей профессии. ваше возможное разочарование в выборе или наоборот укрепление правильности вашего выбора и т.п., Эссе на вторую тему - ваши притязания на перспективу, чего бы вы хотели достичь или добиться в профессиональной деятельности, возможно продолжить образование и т.п. Объем эссе 1 страница вордовского текста, 14 шрифт Times New Roman, межстрочный интервал 1,5.

№ 32. Написать эссе по темам: "Роль маркетинга в управлении персоналом", "

Современные технологии маркетинга персонала".

2.3.5. Эссе для оценки компетенции «ОПК-3.2»

№ 33. Письменная работа.

Эссе на темы: "Как я представляю свою профессию"; "Чего бы я хотел/ла достичь в профессиональной деятельности"

Небольшое эссе на предложенные темы. Эссе на первую тему должно отражать ваши представления или познания о будущей профессии, ваше возможное разочарование в выборе или наоборот укрепление правильности вашего выбора и т.п., Эссе на вторую тему - ваши притязания на перспективу, чего бы вы хотели достичь или добиться в профессиональной деятельности, возможно продолжить образование и т.п. Объем эссе 1 страница вордовского текста, 14 шрифт Times New Roman, межстрочный интервал 1,5.

№ 34. Написать эссе по темам: "Роль маркетинга в управлении персоналом", "Современные технологии маркетинга персонала".

2.3.6. Доклады/презентации для оценки компетенции «ОПК-3.1»

№ 35. Подготовить презентацию к практическому занятию.

К заданию "Проанализировать основные отличия моделей управления персоналом с выделением положительных и негативных моментов" подготовить презентацию

№ 36. Подготовить презентацию по практическому заданию - "Разработка концепции управления персоналом в организации".

№ 37. Подготовить презентации по проблеме "Основные стратегии управления персоналом. Область применения".

2.3.7. Доклады/презентации для оценки компетенции «ОПК-3.2»

№ 38. Подготовить презентацию к практическому занятию.

К заданию "Проанализировать основные отличия моделей управления персоналом с выделением положительных и негативных моментов" подготовить презентацию

№ 39. Подготовить презентацию по практическому заданию - "Разработка концепции управления персоналом в организации".

№ 40. Подготовить презентации по проблеме "Основные стратегии управления персоналом. Область применения".

2.3.8. Конспекты лекций для оценки компетенции «ОПК-3.1»

№ 41. Подготовить ответы на контрольные вопросы.

1. Анализ основных закономерностей управления персоналом
2. Принципы управления персоналом и построение системы управления персоналом

2.3.9. Конспекты лекций для оценки компетенции «ОПК-3.2»

№ 42. Подготовить ответы на контрольные вопросы.

1. Анализ основных закономерностей управления персоналом
2. Принципы управления персоналом и построение системы управления персоналом

2.3.10. Деловые игры для оценки компетенции «ОПК-3.1»

№ 43. Подготовка к деловой игре - "Найм персонала".

Тема «Наем, отбор и прием персонала»

Цель: проведение деловой игры «Отбор персонала»

Время:

Описание деловой игры

Организация в связи с расширением своей деятельности произвела расчет потребности в персонале. Расчет показал, что на отдельных участках работников не хватает, появились вакантные должности и, следовательно, необходимо дополнительно привлечь персонал.

Вакантные должности : секретарь–референт; менеджер по персоналу; начальник финансового отдела.

Необходимо проанализировать возможные источники поиска персонала, разработать требования к каждой вакантной должности на основе должностных инструкций, составить объявление о вакансии, если необходимо подготовить анкеты для кандидатов.

По представленным резюме и анкетам СУП необходимо провести предварительный подбор претендентов и разослать им письма с приглашением на собеседование.

До проведения собеседования работники группы по отбору и приему персонала отдела управления персоналом должны изучить систему методов оценки и отбора претендентов с целью выбора наиболее эффективных из них для характеристики отдельных оцениваемых качеств человека, подготовить оценочный лист собеседования и пригласить необходимых специалистов из других подразделений.

Следующий этап отбора персонала – собеседование, в котором могут участвовать, с одной стороны, специалисты отдела управления персоналом, других подразделений, для которых производится отбор на вакантную должность, руководитель организации, консультант по вопросам отбора персонала, а с другой стороны – претендент (или претенденты) на должность.

По результатам собеседования должен быть выбран тот кандидат, который по своим характеристикам в наибольшей мере отвечает требованиям, предъявляемым к данной должности.

Постановка задачи

Для проведения работы по отбору персонала участникам деловой игры необходимо:

До начала игры разработать следующие документы:

1. По каждой вакантной должности подготовить должностную инструкцию, содержащую перечень задач, функций, прав и ответственности работника.
2. По каждой вакантной должности разработать личностную спецификацию, содержащую требования к работнику, претендующему на данную должность (т.е. составить «идеальную» модель работника).
3. Составить объявления для публикации в средствах массовой информации о наличии вакантных должностей в данной организации (с указанием номера телефона).
4. Разработать структуру резюме и составить резюме на претендента на должность.
5. Разработать форму анкеты кандидата на вакантную должность с указанием тех реквизитов, которые, как считают в организации, дадут наиболее полное представление о претенденте еще до личной встречи с ним.
6. Составить письмо-приглашение на собеседование тех кандидатов, которые прошли предварительный отбор.
7. Изучить систему методов отбора и оценки претендентов и отобрать наиболее приемлемые методы для каждой должности.
8. Разработать форму оценочного листа собеседования, который используется сотрудником отдела управления персоналом в ходе собеседования для кратких пометок,

замечаний, касающихся кандидата.

1. Произвести предварительный отбор кандидатов на должности на основании анализа сообщений о них, полученных по телефону, резюме и анкет кандидата на должность, отсеив тем самым заведомо неподходящих людей

2. Провести собеседование, выбрав из участников деловой игры представителей организации и претендентов на вакантные должности.

3. После собеседования проанализировать вопросы и ответы одной и другой стороны с точки зрения полноты и достоверности информации корректности вопросов, логичности беседы и т.п.

4. Провести отбор кандидатов и принять решение о приеме на работу тех из них, которые в наибольшей степени отвечают «идеальной» модели работника по конкретной должности.

Описание хода деловой игры

— Деловая игра рассчитана на 4 академических часа.

— Предварительно преподаватель распределяет документы, которые необходимо подготовить заранее, среди всех участников игры

— На практическом занятии из участников деловой игры формируется 3-5 групп в зависимости от числа участников:

Экспертная группа, состоящая из 2 человек, группа – сотрудники службы управления персоналом и необходимые для отбора специалисты, а так же группа – претендентов на вакантные должности.

Количество человек в группах, зависит от количества участников деловой игры.

— Экспертная группа оценивает разработанные той и другой стороной документы с точки зрения их полноты, правильности, достоверности составления и заполнения, информированности; консультирует всех участников по вопросам подбора и отбора персонала.

— Две другие группы работают параллельно. Корректирую подготовленные документы

— Все разработанные документы активно обсуждаются участниками игры. Преподаватель руководит ходом обсуждения.

— По п. 12 – проведения собеседования – отбирается по 2 претендента, наиболее полно отвечающих требованиям организации, для проведения собеседования. Все остальные участники игры внимательно наблюдают за ходом собеседования, выслушивают вопросы и ответы двух сторон, а после окончания беседы участвуют в обсуждении хода собеседования, оценивают его эффективность, соблюдение правил, рекомендаций, достижение поставленных задач.

— Преподаватель дает свои комментарии и делает замечания по ходу деловой игры, а по окончании ее подводит итоги и выставляет оценки вместе с экспертной группой.

2.3.11. Деловые игры для оценки компетенции «ОПК-3.2»

№ 44. Подготовка к деловой игре - "Найм персонала".

Тема «Наем, отбор и прием персонала»

Цель: проведение деловой игры «Отбор персонала»

Время:

Описание деловой игры

Организация в связи с расширением своей деятельности произвела расчет

потребности в персонале. Расчет показал, что на отдельных участках работников не хватает, появились вакантные должности и, следовательно, необходимо дополнительно привлечь персонал.

Вакантные должности : секретарь–референт; менеджер по персоналу; начальник финансового отдела.

Необходимо проанализировать возможные источники поиска персонала, разработать требования к каждой вакантной должности на основе должностных инструкций,, составить объявление о вакансии, если необходимо подготовить анкеты для кандидатов.

По представленным резюме и анкетам СУП необходимо провести предварительный подбор претендентов и разослать им письма с приглашением на собеседование.

До проведение собеседования работники группы по отбору и приему персонала отдела управления персоналом должны изучить систему методов оценки и отбора претендентов с целью выбора наиболее эффективных из них для характеристики отдельных оцениваемых качеств человека, подготовить оценочный лист собеседования и пригласить необходимых специалистов из других подразделений.

Следующий этап отбора персонала – собеседование, в котором могут участвовать, с одной стороны, специалисты отдела управления персоналом, других подразделений, для которых производится отбор на вакантную должность, руководитель организации, консультант по вопросам отбора персонала, а с другой стороны – претендент (или претенденты) на должность.

По результатам собеседования должен быть выбран тот кандидат, который по своим характеристикам в наибольшей мере отвечает требованиям, предъявляемым к данной должности.

Постановка задачи

Для проведения работы по отбору персонала участникам деловой игры необходимо:

До начала игры разработать следующие документы:

1. По каждой вакантной должности подготовить должностную инструкцию, содержащую перечень задач, функций, прав и ответственности работника.
2. По каждой вакантной должности разработать личностную спецификацию, содержащую требования к работнику, претендующему на данную должность (т.е. составить «идеальную» модель работника).
3. Составить объявления для публикации в средствах массовой информации о наличии вакантных должностей в данной организации (с указанием номера телефона).
4. Разработать структуру резюме и составить резюме на претендента на должность.
5. Разработать форму анкеты кандидата на вакантную должность с указанием тех реквизитов, которые, как считают в организации, дадут наиболее полное представление о претенденте еще до личной встречи с ним.
6. Составить письмо-приглашение на собеседование тех кандидатов, которые прошли предварительный отбор.
7. Изучить систему методов отбора и оценки претендентов и отобрать наиболее приемлемые методы для каждой должности.
8. Разработать форму оценочного листа собеседования, который используется сотрудником отдела управления персоналом в ходе собеседования для кратких пометок, замечаний, касающихся кандидата.

1. Произвести предварительный отбор кандидатов на должности на основании анализа

сообщений о них, полученных по телефону, резюме и анкет кандидата на должность, отсеив тем самым заведомо неподходящих людей

2.Провести собеседование, выбрав из участников деловой игры представителей организации и претендентов на вакантные должности.

3.После собеседования проанализировать вопросы и ответы одной и другой стороны с точки зрения полноты и достоверности информации корректности вопросов, логичности беседы и т.п.

4.Провести отбор кандидатов и принять решение о приеме на работу тех из них, которые в наибольшей степени отвечают «идеальной» модели работника по конкретной должности.

Описание хода деловой игры

— Деловая игра рассчитана на 4 академических часа.

— Предварительно преподаватель распределяет документы, которые необходимо подготовить заранее, среди всех участников игры

— На практическом занятии из участников деловой игры формируется 3-5 групп в зависимости от числа участников:

Экспертная группа, состоящая из 2 человек, группа – сотрудники службы управления персоналом и необходимые для отбора специалисты, а так же группа – претендентов на вакантные должности.

Количество человек в группах, зависит от количества участников деловой игры.

— Экспертная группа оценивает разработанные той и другой стороной документы с точки зрения их полноты, правильности, достоверности составления и заполнения, информированности; консультирует всех участников по вопросам подбора и отбора персонала.

— Две другие группы работают параллельно. Корректирую подготовленные документы

— Все разработанные документы активно обсуждаются участниками игры. Преподаватель руководит ходом обсуждения.

— По п. 12 – проведения собеседования – отбирается по 2 претендента, наиболее полно отвечающих требованиям организации, для проведения собеседования. Все остальные участники игры внимательно наблюдают за ходом собеседования, выслушивают вопросы и ответы двух сторон, а после окончания беседы участвуют в обсуждении хода собеседования, оценивают его эффективность, соблюдение правил, рекомендаций, достижение поставленных задач.

— Преподаватель дает свои комментарии и делает замечания по ходу деловой игры, а по окончании ее подводит итоги и выставляет оценки вместе с экспертной группой.

2.3.12. Контрольные работы для оценки компетенции «ОПК-3.1»

№ 45. Подготовка к тестированию по темам - "Управление наймом персонала", "Управление мотивацией и стимулированием персонала", "Управление адаптаций персонала", "Эффективность управления персоналом".

2.3.13. Контрольные работы для оценки компетенции «ОПК-3.2»

№ 46. Подготовка к тестированию по темам - "Управление наймом персонала", "Управление мотивацией и стимулированием персонала", "Управление адаптаций персонала", "Эффективность управления персоналом".

3. Промежуточная аттестация

3.1. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности

Экзамен является заключительным этапом процесса формирования компетенций обучающегося при изучении дисциплины и имеет целью проверку и оценку знаний обучающегося по теории, и применению полученных знаний, умений и навыков при решении практических задач.

Экзамен проводится по расписанию, сформированному учебно-методическим управлением, в сроки, предусмотренные календарным учебным графиком. Экзамен принимается преподавателем, ведущим лекционные занятия.

Экзамен проводится только при предъявлении обучающимся зачетной книжки и при условии выполнения всех контрольных мероприятий, предусмотренных учебным планом и рабочей программой дисциплины. Обучающимся на экзамене представляется право выбрать один из билетов. Время подготовки к ответу составляет 30 минут. По истечении установленного времени обучающийся должен ответить на вопросы экзаменационного билета. Результаты экзамена оцениваются по четырехбалльной системе и заносятся в зачетно-экзаменационную ведомость и зачетную книжку. В зачетную книжку заносятся только положительные оценки. Подписанный преподавателем экземпляр ведомости сдается не позднее следующего дня в деканат.

В случае неявки обучающегося на экзамен в зачетно-экзаменационную ведомость делается отметка «не явка». Обучающиеся, не прошедшие промежуточную аттестацию по дисциплине, должны ликвидировать академическую задолженность в установленном локальными нормативными актами порядке.

3.2. Вопросы к зачету

№	Вопрос	Код компетенции
1.	Этапы развития управления персоналом	ОПК-3.1, ОПК-3.2
2.	Сущность и методы управления персоналом . Система управлением персоналом.	ОПК-3.1, ОПК-3.2
3.	Основные характеристики системы управления персоналом	ОПК-3.1, ОПК-3.2
4.	Основные функции системы управления персоналом	ОПК-3.1, ОПК-3.2
5.	Сущность и характеристики групп теорий управления персоналом	ОПК-3.1, ОПК-3.2
6.	Модели управления персоналом	ОПК-3.1, ОПК-3.2
7.	Концепция управления персоналом и ее составляющие	ОПК-3.1, ОПК-3.2
8.	Структура системы управления персоналом	ОПК-3.1, ОПК-3.2
9.	Закономерности управления персоналом	ОПК-3.1, ОПК-3.2
10.	Принципы управления персоналом	ОПК-3.1, ОПК-3.2
11.	Методы управления персоналом	ОПК-3.1, ОПК-3.2
12.	Основы кадрового планирования	ОПК-3.1, ОПК-3.2
13.	Планирование потребности в персонале	ОПК-3.1, ОПК-3.2
14.	Методы расчета потребности в персонале организации	ОПК-3.1, ОПК-3.2
15.	Кадровая политика организации	ОПК-3.1, ОПК-3.2

№	Вопрос	Код компетенции
16.	Система стратегического управления персоналом	ОПК-3.1, ОПК-3.2
17.	Стратегии управления персоналом	ОПК-3.1, ОПК-3.2
18.	Кадровое планирование в концепции маркетинга персонала	ОПК-3.1, ОПК-3.2
19.	Основные функции маркетинга персонала	ОПК-3.1, ОПК-3.2
20.	Технологии маркетинга персонала в организации	ОПК-3.1, ОПК-3.2

3.3. Вопросы к экзамену

№	Вопрос	Код компетенции
1.	Источники организации найма	ОПК-3.1, ОПК-3.2
2.	Отбор претендентов на вакантные должности	ОПК-3.1, ОПК-3.2
3.	Деловая оценка персонала	ОПК-3.1, ОПК-3.2
4.	Реферальная программа – понятие и сущность. .	ОПК-3.1, ОПК-3.2
5.	Факторы , повышающие уровень возврата инвестиций реферальной программы	ОПК-3.1, ОПК-3.2
6.	Плюсы и минусы реферальной программы	ОПК-3.1, ОПК-3.2
7.	Система управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности.	ОПК-3.1, ОПК-3.2
8.	Формирование системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности	ОПК-3.1, ОПК-3.2
9.	Сущность процесса управления адаптацией персонала	ОПК-3.1, ОПК-3.2
10.	Технологии управления адаптацией персонала	ОПК-3.1, ОПК-3.2
11.	Онбординг и адаптация персонала	ОПК-3.1, ОПК-3.2
12.	Структура карьеры сотрудника и этапы ее развития	ОПК-3.1, ОПК-3.2
13.	Стадии деловой карьеры	ОПК-3.1, ОПК-3.2
14.	Основы планирования карьеры	ОПК-3.1, ОПК-3.2
15.	Методика анализа эффективности системы управления персоналом.	ОПК-3.1, ОПК-3.2
16.	Экономическая эффективность управления персоналом.	ОПК-3.1, ОПК-3.2
17.	Техническая эффективность управления персоналом.	ОПК-3.1, ОПК-3.2
18.	Социальная эффективность управления персоналом.	ОПК-3.1, ОПК-3.2

3.4. Тематика курсовых работ

— 1. Развитие теории и практики управления персоналом в XX веке. 2. Теория человеческих ресурсов как основа управления персоналом современных организаций. 3. Функции системы управления персоналом современной организации. 4. Проблемы кадрового планирования и его особенности на предприятиях различных организационных форм. 5. Совершенствование организационной структуры системы управления персоналом организаций 6. Система кадрового планирования на предприятии 7. Кадровая служба организации, ее задачи и структура 8. Современные методы оценки трудовой деятельности персонала. 9. Системы поощрения работников на предприятии. 10. Организация процесса обучения на предприятии 11. Система поиска и подбора персонала 12. Методы обучения персонала и их практическое применение. 13. Деловая оценка персонала: задачи и методы.

14. Организация процесса проведения аттестации персонала на предприятии. 15. Проблемы процесса высвобождения персонала. 16. Мотивация в современной практике управления персоналом. 17. Проблемы и перспективы развития персонала в организации 18. Особенности и специфика форм деятельности менеджера по персоналу в современных условиях. 19. Профилактика кадровой текучести: причины и способы предотвращения. 20. Кадровая политика и стратегия управления персоналом. 21. Управление служебно-профессиональным передвижением на современном предприятии. 22. Подбор и расстановка кадров: проблемы и методы совершенствования. 23. Особенности и значение профориентации в современных рыночных условиях. 24. Сущность, методы и цели набора персонала. Критерии эффективности методов набора. 25. Сущность, цели и этапы адаптации, задачи управления адаптацией. 26. Особенности адаптации руководителей. Стратегии начала работы в новой должности. 27. Применение различных инструментов стимулирования в современной практике управления персоналом. 28. Аттестация персонала организации: проблемы и методы совершенствования. 29. Методы, формы и виды обучения персонала на современном предприятии. 30. Понятие и этапы деловой карьеры. Управление деловой карьерой работника. 31. Современные формы организации работы с кадровым резервом. 32. Современные проблемы управления персоналом. 33. Управление персоналом в условиях кризиса. 34. Нормативно-методическое обеспечение системы управления персоналом: организационные (методические, распорядительные, регламентирующие), технические и экономические документы. 35. Использование цифровых технологий в управлении персоналом..

Этапы выполнения курсовой работы и методические рекомендации по ее написанию описаны в требованиях к курсовой работе и выставляются в электронной системе обучения факультета.

3.5. Материалы для компьютерного тестирования обучающихся

Общие критерии оценивания

Процент правильных ответов	Оценка
91% – 100%	5 (отлично)
81% – 90%	4 (хорошо)
71% – 80%	3 (удовлетворительно)
Менее 70%	2 (неудовлетворительно)

Соответствие вопросов теста индикаторам формируемых и оцениваемых компетенций

№ вопроса в тесте	Код индикатора компетенции
1	ОПК-3.1, ОПК-3.2
2	ОПК-3.1, ОПК-3.2
3	ОПК-3.1, ОПК-3.2
4	ОПК-3.1, ОПК-3.2
5	ОПК-3.1, ОПК-3.2
6	ОПК-3.1, ОПК-3.2
7	ОПК-3.1, ОПК-3.2
8	ОПК-3.1, ОПК-3.2
9	ОПК-3.1, ОПК-3.2

№ вопроса в тесте	Код индикатора компетенции
10	ОПК-3.1, ОПК-3.2
11	ОПК-3.1
12	ОПК-3.1, ОПК-3.2
13	ОПК-3.1, ОПК-3.2
14	ОПК-3.1, ОПК-3.2
15	ОПК-3.1, ОПК-3.2
16	ОПК-3.1, ОПК-3.2
17	ОПК-3.1, ОПК-3.2
18	ОПК-3.1, ОПК-3.2
19	ОПК-3.1, ОПК-3.2
20	ОПК-3.1, ОПК-3.2
21	ОПК-3.1, ОПК-3.2
22	ОПК-3.1, ОПК-3.2
23	ОПК-3.1, ОПК-3.2
24	ОПК-3.1, ОПК-3.2
25	ОПК-3.1, ОПК-3.2
26	ОПК-3.1, ОПК-3.2
27	ОПК-3.1, ОПК-3.2
28	ОПК-3.1, ОПК-3.2
29	ОПК-3.1, ОПК-3.2
30	ОПК-3.1, ОПК-3.2
31	ОПК-3.1, ОПК-3.2
32	ОПК-3.1, ОПК-3.2
33	ОПК-3.1, ОПК-3.2
34	ОПК-3.1, ОПК-3.2
35	ОПК-3.1, ОПК-3.2
36	ОПК-3.1, ОПК-3.2
37	ОПК-3.1, ОПК-3.2
38	ОПК-3.1, ОПК-3.2
39	ОПК-3.1, ОПК-3.2
40	ОПК-3.1, ОПК-3.2
41	ОПК-3.1, ОПК-3.2
42	ОПК-3.1, ОПК-3.2
43	ОПК-3.1, ОПК-3.2
44	ОПК-3.1, ОПК-3.2
45	ОПК-3.1, ОПК-3.2
46	ОПК-3.1, ОПК-3.2
47	ОПК-3.1, ОПК-3.2

№ вопроса в тесте	Код индикатора компетенции
48	ОПК-3.1, ОПК-3.2
49	ОПК-3.1, ОПК-3.2
50	ОПК-3.1, ОПК-3.2
51	ОПК-3.1, ОПК-3.2
52	ОПК-3.1, ОПК-3.2
53	ОПК-3.1, ОПК-3.2
54	ОПК-3.1, ОПК-3.2
55	ОПК-3.1, ОПК-3.2
56	ОПК-3.1, ОПК-3.2
57	ОПК-3.1, ОПК-3.2
58	ОПК-3.1, ОПК-3.2
59	ОПК-3.1, ОПК-3.2
60	ОПК-3.1, ОПК-3.2
61	ОПК-3.1, ОПК-3.2
62	ОПК-3.1, ОПК-3.2
63	ОПК-3.1, ОПК-3.2
64	ОПК-3.1, ОПК-3.2
65	ОПК-3.1, ОПК-3.2
66	ОПК-3.1, ОПК-3.2
67	ОПК-3.1, ОПК-3.2
68	ОПК-3.1, ОПК-3.2
69	ОПК-3.1, ОПК-3.2
70	ОПК-3.1, ОПК-3.2
71	ОПК-3.1, ОПК-3.2
72	ОПК-3.1, ОПК-3.2
73	ОПК-3.1, ОПК-3.2
74	ОПК-3.1, ОПК-3.2
75	ОПК-3.1, ОПК-3.2
76	ОПК-3.1, ОПК-3.2
77	ОПК-3.1, ОПК-3.2
78	ОПК-3.1, ОПК-3.2
79	ОПК-3.1, ОПК-3.2
80	ОПК-3.1, ОПК-3.2
81	ОПК-3.1, ОПК-3.2
82	ОПК-3.1, ОПК-3.2
83	ОПК-3.1, ОПК-3.2
84	ОПК-3.1, ОПК-3.2
85	ОПК-3.1, ОПК-3.2

№ вопроса в тесте	Код индикатора компетенции
86	ОПК-3.1, ОПК-3.2
87	ОПК-3.1, ОПК-3.2
88	ОПК-3.1, ОПК-3.2
89	ОПК-3.1, ОПК-3.2
90	ОПК-3.1, ОПК-3.2
91	ОПК-3.1, ОПК-3.2
92	ОПК-3.1, ОПК-3.2
93	ОПК-3.1, ОПК-3.2
94	ОПК-3.1, ОПК-3.2
95	ОПК-3.1, ОПК-3.2
96	ОПК-3.1, ОПК-3.2
97	ОПК-3.1, ОПК-3.2
98	ОПК-3.1, ОПК-3.2
99	ОПК-3.1, ОПК-3.2
100	ОПК-3.1, ОПК-3.2
101	ОПК-3.1, ОПК-3.2
102	ОПК-3.1, ОПК-3.2
103	ОПК-3.1, ОПК-3.2
104	ОПК-3.1, ОПК-3.2
105	ОПК-3.1, ОПК-3.2
106	ОПК-3.1, ОПК-3.2
107	ОПК-3.1, ОПК-3.2
108	ОПК-3.1, ОПК-3.2
109	ОПК-3.1, ОПК-3.2
110	ОПК-3.1, ОПК-3.2
111	ОПК-3.1, ОПК-3.2
112	ОПК-3.1, ОПК-3.2
113	ОПК-3.1, ОПК-3.2
114	ОПК-3.1, ОПК-3.2
115	ОПК-3.1, ОПК-3.2
116	ОПК-3.1, ОПК-3.2
117	ОПК-3.1, ОПК-3.2
118	ОПК-3.1, ОПК-3.2
119	ОПК-3.1, ОПК-3.2
120	ОПК-3.1, ОПК-3.2
121	ОПК-3.1, ОПК-3.2
122	ОПК-3.1, ОПК-3.2
123	ОПК-3.1, ОПК-3.2

№ вопроса в тесте	Код индикатора компетенции
124	ОПК-3.1, ОПК-3.2
125	ОПК-3.1, ОПК-3.2
126	ОПК-3.1, ОПК-3.2
127	ОПК-3.1, ОПК-3.2
128	ОПК-3.1, ОПК-3.2
129	ОПК-3.1, ОПК-3.2
130	ОПК-3.1, ОПК-3.2
131	ОПК-3.1, ОПК-3.2
132	ОПК-3.1, ОПК-3.2
133	ОПК-3.1, ОПК-3.2
134	ОПК-3.1, ОПК-3.2
135	ОПК-3.1, ОПК-3.2
136	ОПК-3.1, ОПК-3.2

Ключ ответов

№ вопроса в тесте	Номер ответа (или ответ, или соответствие)
1	b, d
2	c
3	1d, 2a, 3c, 4e, 5b
4	e
5	a, b, d
6	a, b, c
7	a
8	a, b, c
9	a, b, d, e
10	1b, 2a
11	b
12	a, d
13	a, b
14	a, c
15	c
16	a, d
17	b
18	a, b, c, e
19	b
20	b, c
21	a
22	a, c
23	a, b, c

№ вопроса в тесте	Номер ответа (или ответ, или соответствие)
24	a, c, d
25	a
26	a, c, d
27	a, c, d
28	c
29	a
30	c
31	c
32	b
33	b
34	a, b, c
35	b, c, d
36	a, c, d
37	b, c, d
38	a
39	c
40	a, b, d
41	d
42	a, c, d
43	b
44	b, d
45	a, b, c
46	a, c, d
47	b, c, d
48	a
49	d
50	c
51	b, c, d
52	a, b, d
53	c
54	a
55	b, c, d
56	a, b, c
57	d
58	a
59	c, d
60	a, c, d, e
61	a, c, d

№ вопроса в тесте	Номер ответа (или ответ, или соответствие)
62	b, c, d
63	b
64	b, c, d
65	b, c
66	a
67	b, c
68	a, c, e
69	b
70	b
71	a, b, d
72	c
73	a, b
74	a
75	a, b, c, e
76	b
77	b, c
78	c
79	b
80	a
81	b
82	b
83	b
84	b
85	b, c
86	b
87	a, c
88	b
89	1a, 2b, 3c, 4d
90	a, c
91	c
92	a, c, d
93	a, b, d
94	c, d
95	a, c, d
96	c
97	a, d, e
98	b
99	a

№ вопроса в тесте	Номер ответа (или ответ, или соответствие)
100	b, d, e
101	b, c, d
102	a, b, c, d
103	a
104	c, d, e
105	c
106	a
107	a, c, d
108	b, c, e
109	c
110	c
111	b
112	a, c
113	a, b, c
114	b, c, d
115	c
116	a, c, d
117	a, b, d
118	b, c, d
119	a
120	b
121	a, b, d
122	c
123	a, b, d
124	a, b, c
125	b
126	a
127	b
128	a, b, d
129	a
130	a
131	a
132	a, b, c
133	b, c, d
134	a, c, d
135	c
136	a, c

Перечень тестовых вопросов

№ 1. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.

Цели управления персоналом на прикладном уровне

- a. описание и классификации явлений
- b. изменение и преобразование реальных производственных ситуаций
- c. прогнозирование типичных организационных ситуаций
- d. разработка конкретных моделей, проектов и предложений для повышения эффективности труда сотрудников
- e. установление причинно-следственных, функциональных и иных взаимосвязей

№ 2. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Выражение "система управления персоналом должна соответствовать требованиям производства" отражает следующую закономерность

- a. оптимальное сочетание централизации и децентрализации управления персоналом
- b. системное формирование управления персоналом
- c. соответствие системы управления персоналом целям, особенностям, состоянию и тенденциям развития производственной системы.

№ 3. Задание на соответствие. Соотнесите элементы двух списков.

Установить соответствие между методами расчета потребности в персонале и их сущностью

- | | |
|----------------------|---|
| 1. балансовый метод | a. регистрация во времени задач и действий и |
| 2. фотография | определение их целесообразности |
| рабочего дня | b. перенос существующей в компании ситуации на |
| 3. экспертные оценки | планируемый период |
| 4. бенчмаркинг | c. учет мнения специалистов, на основе интуиции и |
| 5. экстраполяция | опыта |
| | d. взаимная увязка ресурсов, которыми располагает |
| | организация, и потребность в них на плановый |
| | период |
| | e. использование открытых или коммерческих |
| | информационных источников |

№ 4. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Ряд конкретных мер, необходимых для принятия решения о найме нескольких из возможных кандидатур есть:

- a. подбор кандидатов
- b. привлечение кандидатов
- c. заключение контракта
- d. найм работника
- e. отбор кандидатов

№ 5. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Составляющими стратегии управления персоналом являются:

- a. условия и охрана труда, техника безопасности персонала
- b. методы разрешения производственных и социальных конфликтов
- c. регулирование производственных процессов
- d. формы и методы регулирования трудовых отношений

№ 6. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

К основным этапам формирования системы мотивации относится:

- a. диагностика существующей системы мотивации труда
- b. разработка документов, фиксирующих мотивацию труда
- c. разработка системы материального денежного стимулирования
- d. разработка правил по охране труда

№ 7. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Руководители организаций или подразделений, которые занимаются основной деятельностью предприятия.

- a. линейный руководитель
- b. функциональный руководитель

№ 8. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Объектами стратегического управления персоналом является:

- a. структуры и целевые взаимосвязи
- b. совокупный трудовой потенциал организации
- c. технологии и методы управления
- d. служба управления персоналом

№ 9. Задание с множественным выбором. Выберите 4 правильных ответа.

Основные направления кадровой политики организации:

- a. управление нововведениями в кадровой работе
- b. прогнозирование создания новых рабочих мест с учетом внедрения новых технологий
- c. управление нововведениями в производстве
- d. проведение маркетинговой деятельности в области персонала
- e. планирование потребности организации в персонале

№ 10. Задание на соответствие. Соотнесите элементы двух списков.

Установить соответствие

- | | |
|--|--|
| 1. направления кадрового планирования | a. определение количественной и качественной потребности в персонале |
| 2. общие задачи кадрового планирования | b. развитие кадров для работы в изменившихся условиях |

№ 11. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Программа рекомендательного рекрутинга, которая разрабатывается для каждой конкретной организации - это

- a. обучающая программа
- b. реферальная программа
- c. адаптационная программа

№ 12. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.

К системе материального неденежного стимулирования относится:

- a. формирование социального пакета
- b. разработка видов премирования
- c. формирование системы доплат

d. определение структуры социального пакета для различных категорий работников

№ 13. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.

Теория человеческих ресурсов опирается на положения:

- a. работники стремятся внести свой вклад в реализацию целей организации
- b. большинству работников труд приносит удовлетворение
- c. работники хотят быть признаны как индивиды

№ 14. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.

Внутриорганизационные факторы, влияющие на потребность в персонале

- a. цели (стратегические задачи, бизнес-планы):
- b. развитие техники и технологии
- c. движение персонала:

№ 15. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Кадровое планирование на срок до 1 года

- a. долгосрочное планирование
- b. среднесрочное
- c. краткосрочное

№ 16. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.

Какие новые задачи ставит перед работодателями развитие «рынка продавца»

- a. необходимость формировать позитивный имидж компании как работодателя – HR бренд
- b. необходимость сокращать персонал
- c. необходимость набирать новых сотрудников
- d. необходимость бороться за высококвалифицированные кадры

№ 17. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Реализация системы мер, направленных на удовлетворение социально-экономических ожиданий, потребностей и интересов работников организации определяет:

- a. производственная эффективность
- b. социальная эффективность
- c. экономическая эффективность

№ 18. Задание с множественным выбором. Выберите 4 правильных ответа.

Задачи кадрового планирования :

- a. обеспечить развитие кадров ;
- b. определить количественную и качественную потребность в персонале;
- c. рассчитать затраты на запланированные кадровые мероприятия.
- d. направить работников на рабочие места
- e. определить пути привлечения необходимого персонала и сокращения излишнего;

№ 19. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

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

- a. контроль за соблюдением трудового законодательства администрацией предприятия
- b. найм персонала, организация исполнения работы, оценка, вознаграждение и

развитие персонала.

с. использование собственных человеческих ресурсов, разделение труда, укрепление дисциплины труда

d. планирование и развитие профессиональной карьеры, стимулирование труда, профессиональное обучение

№ 20. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.

Теория человеческих ресурсов опирается на положения:

- a. работники хотят быть признаны как индивиды
- b. большинству работников труд приносит удовлетворение
- c. работники стремятся внести свой вклад в реализацию целей организации

№ 21. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Суть концепции "Стратегия управления персоналом является центральной самостоятельной функцией":

a. занятые в организации работники рассматриваются как самостоятельные ресурсы, при помощи которых можно решать различные задачи

b. управление персоналом выполняет обслуживающую функцию, которая заключается в предоставлении и поддержании работоспособности необходимого для организации персонала

c. стратегия организации сопоставляется с имеющимися и потенциальными кадровыми ресурсами, определяется соответствие направлениям стратегии кадровой политики

№ 22. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.

Сравнение качеств кандидата и требований рабочего места и выявления их максимального соответствия, называется:

- a. отбор персонала
- b. обучение персонала
- c. найм персонала

№ 23. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Объектами стратегического управления персоналом является:

- a. совокупный трудовой потенциал организации
- b. структуры и целевые взаимосвязи
- c. технологии и методы управления
- d. служба управления персоналом

№ 24. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Планирование служебной карьеры осуществляется исходя из:

- a. результатов оценки потенциала и индивидуального вклада
- b. пола работника
- c. наличия вакантных должностей
- d. производственного стажа

№ 25. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Знакомство сотрудника с нормами и правилами работы в компании и кругом своих обязанностей

- a. производственная адаптация

- b. внепроизводственная адаптация
- c. социально-психологическая

№ 26. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Участниками реферальной программы являются:

- a. рефер
- b. работодатель
- c. реферал
- d. компания, сайт или сервис

№ 27. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Выделите основные группы методов управления персоналом в организации

- a. экономические
- b. статистические
- c. административные
- d. социально-психологические
- e. стимулирующие

№ 28. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Процесс приспособления сотрудника к работе в новой организации - это

- a. развитие
- b. обучение
- c. адаптация

№ 29. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Основана на социальном партнерстве и коллективном договоре, предоставление руководящих должностей прежде всего своим сотрудникам; создание благоприятных условий труда - это характеристики модели:

- a. Партнерская (западноевропейская) модель
- b. Модель "человеческий капитал" ("крепость").
- c. Модель "спортивная команда" ("рынок труда")

№ 30. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Реализация системы мер, направленных на удовлетворение социально-экономических ожиданий, потребностей и интересов работников организации определяет:

- a. производственную эффективность
- b. экономическую эффективность
- c. социальную эффективность

№ 31. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Стратегия ориентации на свои силы :

- a. реализуется на практике небольшими организациями консалтингового или внедренческого типа
- b. выбор только данной стратегии управления персоналом сложно реализуем из-за высоких затрат и трудностей в совместной деятельности специалистов
- c. организация прочно обосновалась на рынке и ориентируется в предстоящих изменениях на ближайшие 5-7 лет

№ 32. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Кадровая политика организации тесно связана

- a. с вопроса набора, адаптации и обучения кадров
- b. со всеми областями хозяйственной политики организации.
- c. только с проблемой набора кадров

№ 33. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

К достоинствам внешних источников привлечения персонала относят

- a. повышение мотивации, степени удовлетворенности трудом у кадровых работников
- b. появление новых импульсов для развития;
- c. низкие затраты на адаптацию персонала;

№ 34. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

К принципам, определяющим направления развития системы управления персоналом организации относятся:

- a. принцип концентрации
- b. принцип адаптивности
- c. принцип специализации
- d. принцип экономичности
- e. принцип перспективности

№ 35. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Что из перечисленного включает концепция управления персоналом:

- a. рассмотрение сущности персонала организации как объекта управления
- b. разработку технологии управления персоналом
- c. формирование системы управления персоналом
- d. разработку методологии управления персоналом

№ 36. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

К принципам, определяющим направления развития системы управления персоналом организации относятся:

- a. принцип специализации
- b. принцип перспективности
- c. принцип концентрации
- d. принцип адаптивности
- e. принцип экономичности

№ 37. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

К методам набора из внутренних источников относятся:

- a. самообращение кандидатов в службу занятости
- b. ротация
- c. совмещение профессий
- d. рекомендации сотрудников

№ 38. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

В том случае, когда бонус получает рефер, привлечший нового сотрудника и реферал реферальная программа называется

- a. двухсторонняя
- b. односторонняя
- c. трехсторонняя

№ 39. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Кадровое планирование на срок до трех лет - это

- a. краткосрочное
- b. долгосрочное планирование
- c. среднесрочное

№ 40. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Основные положения теории человеческих отношений

- a. желание быть признанными как индивиды
- b. стремление работников быть полезными и признанными
- c. важно не дело , а деньги
- d. большое значение имеют неденежные мотивы

№ 41. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Способность системы не наносить недопустимых неблагоприятных воздействий на персонал при своем функционировании, определяет такую характеристику как

- a. гибкость
- b. уязвимость
- c. надежность
- d. безопасность

№ 42. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

К функциональным подсистемам организации можно отнести

- a. управление трудовыми отношениями
- b. управление увольнениями
- c. управление наймом и учетом персонала
- d. планирование и маркетинг персонала

№ 43. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Суть концепции "Стратегия управления персоналом определяется стратегией организации":

- a. занятые в организации работники рассматриваются как самостоятельные ресурсы, при помощи которых можно решать различные задачи
- b. управление персоналом выполняет обслуживающую функцию, которая заключается в предоставлении и поддержании работоспособности необходимого для организации персонала
- c. стратегия организации сопоставляется с имеющимися и потенциальными кадровыми ресурсами, определяется соответствие направлениям стратегии кадровой политики

№ 44. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.

Субъектами стратегического управления персоналом выступают:

- a. все сотрудники организации
- b. служба управления персоналом организации

- с. службы занятости
- d. высшие линейные и функциональные руководители

№ 45. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Выделите три фактора, оказывающих воздействие на людей в организации

- a. культура
- b. рынок
- с. иерархическая структура организации
- d. организационная структура

№ 46. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

При планировании персонала учитываются следующие аспекты:

- a. предвидение возможного излишка или дефицита работников
- b. укрепление материально-технической базы
- с. создание хорошо подготовленного и гибкого штата
- d. привлечение и сохранение необходимых работников, обладающих соответствующими навыками, опытом и компетенцией

№ 47. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Основные функции системы стратегического управления персоналом :

- a. контроль за трудовым потенциалом
- b. реализация трудового потенциала
- с. развитие трудового потенциала
- d. обеспечение организации трудовым потенциалом

№ 48. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Выражение "чем меньше уровней управления имеет система управления персоналом, тем она эффективнее работает" отражает следующую закономерность

- a. минимизация числа ступеней управления персоналом
- b. пропорциональность производства и управления
- с. необходимое разнообразие системы управления персоналом

№ 49. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

К компетенциям руководителя относятся

- a. профессиональный опыт
- b. лояльность
- с. лидерство
- d. все ответы верны

№ 50. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Выражение "Совершенствование одной подсистемы или элемента системы управления персоналом может привести к диспропорциям в целостной системе управления" отражает следующую закономерность

- a. оптимальное сочетание централизации и децентрализации управления персоналом
- b. пропорциональность производства и управления
- с. пропорциональное сочетание совокупности подсистем и элементов системы управления персоналом

№ 51. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

При планировании персонала учитываются следующие аспекты:

- a. продвижение только собственных сотрудников
- b. снижение зависимости от найма работников извне
- c. привлечение и сохранение необходимых работников
- d. создание хорошо подготовленного и гибкого штата

№ 52. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Характеристики системы управления персоналом

- a. уязвимость
- b. многофункциональность
- c. разнородность
- d. неоднородность

№ 53. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

К достоинствам внешних источников привлечения персонала относят

- a. повышение мотивации, степени удовлетворенности трудом у кадровых работников
- b. низкие затраты на адаптацию персонала;
- c. появление новых импульсов для развития;

№ 54. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Комплекс мероприятий, которые осуществляются кадровой службой предприятия, по планированию, организации, мотивации и контролю служебного роста персонала, исходя из его целей, и целей предприятия.

- a. управление деловой карьерой
- b. управление развитием
- c. управление обучением

№ 55. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Основными положениями классической теории являются:

- a. работники стремятся быть полезными и значимыми
- b. важно не то, что делают, а то, что зарабатывают
- c. мало индивидов, которые хотят выполнять работу, требующую творчества, самоконтроля, самостоятельности и инициативы
- d. труд для большинства работников не приносит удовлетворения, это присущее для них качество.

№ 56. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

В основе отбора и расстановки кадров лежат принципы:

- a. перспективности
- b. сменяемости
- c. соответствия

№ 57. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Ряд конкретных мер, необходимых для принятия решения о найме нескольких из возможных кандидатур есть:

- a. привлечение кандидатов

- b. заключение контракта
- c. найм работника
- d. отбор кандидатов
- e. подбор кандидатов

№ 58. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Принцип оптимальности соотношения интра- и инфрафункций управления персоналом определяет:

- a. пропорции между функциями, направленными на организацию системы управления персоналом и функциями управления персоналом
- b. пропорции между функциями, направленными на организацию системы управления персоналом и функциями предприятия
- c. пропорции между функциями, направленными на организацию системы управления персоналом и функциями управления организацией в целом

№ 59. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.

К системе материального неденежного стимулирования относится:

- a. разработка видов премирования
- b. формирование системы доплат
- c. определение структуры социального пакета для различных категорий работников
- d. формирование социального пакета

№ 60. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Управление адаптацией позволяет решить проблемы, возникающие у новичков

- a. незнание принятых алгоритмов работы
- b. соответствие личностных особенностей корпоративным ценностям
- c. незнание корпоративной культуры
- d. незнание производственного процесса
- e. новые условия труда

№ 61. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

К методам набора из внешних источников относятся:

- a. выпускники ВУЗов и СУЗов
- b. ротация
- c. самообращение кандидатов в службу занятости
- d. интернет

№ 62. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Планирование служебной карьеры осуществляется исходя из:

- a. пола работника
- b. производственного стажа
- c. наличия вакантных должностей
- d. результатов оценки потенциала и индивидуального вклада

№ 63. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Сколько крупных этапов включает процедура планирования потребности в персонале

- a. два

- b. четыре
- c. пять

№ 64. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Направления маркетинга персонала

- a. формирование системы оплаты труда
- b. поиск путей покрытия этой потребности,
- c. анализ факторов внешней и внутренней среды компании,
- d. определение потребности в персонале,

№ 65. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.

К преимуществам внутренних источников найма относя

- a. появление новых импульсов для развития
- b. низкие затраты на адаптацию персонала
- c. повышение мотивации, степени удовлетворенности трудом
- d. появление новых идей, использование новых технологий

№ 66. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Основные черты стратегии управления персоналом

- a. все ответы верны
- b. учет многочисленных факторов внешней и внутренней среды
- c. долгосрочный характер
- d. нет .верного ответа
- e. связь со стратегией организации в целом

№ 67. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.

К представителям теорий человеческих отношений относятся:

- a. Д. Мак-Грегор
- b. Р. Ликарт
- c. Э. Мэйо

№ 68. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Выделите основные группы методов управления персоналом в организации

- a. административные
- b. статистические
- c. социально-психологические
- d. стимулирования
- e. экономические

№ 69. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Стратегия приема небольшого количества высококвалифицированных специалистов:

- a. выбор только данной стратегии управления персоналом сложно реализуем из-за высоких затрат и трудностей в совместной деятельности специалистов
- b. реализуется на практике небольшими организациями консалтингового или внедренческого типа
- c. организация прочно обосновалась на рынке и ориентируется в предстоящих изменениях на ближайшие 5-7 лет

№ 70. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Генеральное направление кадровой работы, совокупность принципов, методов, форм, организационного механизма по выработке целей и задач

- a. стратегия управления
- b. кадровая политика
- c. создание кадрового резерва

№ 71. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Стратегическое управление персоналом позволяет решать следующие задачи:

- a. формирование такой внутренней среды организации, которая стимулирует воспроизводство и реализацию трудового потенциала
- b. разрешение противоречий в вопросах централизации-децентрализации управления персоналом.
- c. формирование внешней среды организации как источника кадров
- d. обеспечение организации необходимым трудовым потенциалом в соответствии с ее стратегией.

№ 72. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Принцип обусловленности функций управления персоналом целями производства подразумевает, что:

- a. функции управления персоналом, ориентированные на развитие производства, опережают функции, направленные на обеспечение функционирования производства
- b. необходима многовариантная проработка предложений по формированию системы управления персоналом и выбор наиболее рационального варианта для конкретных условий производства
- c. функции управления персоналом формируются и изменяются не произвольно, а в соответствии с целями производства

№ 73. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.

Авторами теорий человеческих ресурсов являются:

- a. А. Маслоу,
- b. Ф. Герцберг
- c. Р. Ликарт

№ 74. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Руководитель отдела, обеспечивающий нормальное функционирование линейных подразделений и в этом смысле выполняющий "вспомогательные" функции.

- a. функциональный руководитель
- b. линейный руководитель

№ 75. Задание с множественным выбором. Выберите 4 правильных ответа.

Планирование персонала должно определять:

- a. как целенаправленно содействовать развитию персонала, приспособлять его знания к изменяющимся требованиям;
- b. как привлечь необходимый и сократить излишний персонал, учитывая социальные аспекты;
- c. сколько персонала и какой квалификации необходимо в будущем;

- d. какие задачи должно решать предприятие
- e. как использовать работников в соответствии с их способностями;

№ 76. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

К каким методам управления персоналом Вы отнесете разработку положений, должностных инструкций

- a. социально-психологические
- b. административные
- c. экономические

№ 77. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.

Выделите подходы к отбору персонала

- a. ориентация на рабочее место
- b. ориентация на кандидата
- c. ориентация на вакансию

№ 78. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Основана на социальном партнерстве и коллективном договоре, предоставление руководящих должностей прежде всего своим сотрудникам; создание благоприятных условий труда - это характеристики модели:

- a. Модель "человеческий капитал" ("крепость").
- b. Модель "спортивная команда" ("рынок труда")
- c. Партнерская (западноевропейская) модель

№ 79. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Среднеориентированный перенос кадровых стратегий на конкретные проблемы управления персоналом - это

- a. оперативное планирование
- b. тактическое планирование
- c. стратегическое планирование

№ 80. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

"Труд для большинства работников не приносит удовлетворения, это присущее для них качество" - это положение характерно для:

- a. Классической теории управления персоналом
- b. Теорий человеческих ресурсов
- c. Теорий человеческих отношений

№ 81. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Метод привлечения рефералов, предполагающий самостоятельный поиск рефером потенциальных кандидатов

- a. пассивный
- b. активный
- c. активно-пассивный

№ 82. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Наличие значительного количества отдельных разноплановых элементов, определяет такую характеристику как

- a. иерархия

- b. неоднородность
- c. многофункциональность
- d. гибкость

№ 83. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Какой метод управления персоналом отличается прямым характером воздействия

- a. социально -психологические
- b. административные
- c. экономические

№ 84. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Использование персонала для достижения целей предпринимательской деятельности организации при ограниченности соответствующих трудовых ресурсов определяет:

- a. производственную эффективность
- b. экономическую эффективность
- c. социальную эффективность

№ 85. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.

Какие методы имеют косвенный характер управленческого воздействия

- a. административные
- b. социально -психологические
- c. экономические

№ 86. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Процесс управления адаптацией можно условно разделить на

- a. 8 этапов
- b. 4 этапа
- c. 5 этапов

№ 87. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.

Главные задачи руководителя согласно классической теории

- a. строгий контроль и наблюдение за подчиненными
- b. должен информировать подчиненных о планах
- c. руководитель должен разложить все задачи на легкодоступные, простые и повторяющиеся операции

№ 88. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Способность системы не наносить недопустимых неблагоприятных воздействий на персонал при своем функционировании, определяет такую характеристику как

- a. уязвимость
- b. безопасность
- c. надежность
- d. гибкость

№ 89. Задание на соответствие. Соотнесите элементы двух списков.

Соотнести категории персонала и управленческие действия, предпринимаемые менеджерами

1. действующий персонал
2. новички
3. потенциальные сотрудники
4. персонал, уволившийся из организации

- a. Обучение и развитие. Оплата и мотивация
- b. Методы найма. Процедуры отбора.
- c. . Внешние связи. Уровень оплаты труда
- d. Текучесть персонала

№ 90. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.

Выделите подходы к отбору персонала

- a. ориентация на кандидата
- b. ориентация на рабочее место
- c. ориентация на вакансию

№ 91. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Стратегия приобретения готовых специалистов:

- a. реализуется на практике небольшими организациями консалтингового или внедренческого типа
- b. организация прочно обосновалась на рынке и ориентируется в предстоящих изменениях на ближайшие 5-7 лет
- c. выбор только данной стратегии управления персоналом сложно реализуем из-за высоких затрат и трудностей в совместной деятельности специалистов

№ 92. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Главная задача руководителя в теории человеческих отношений

- a. помочь каждому сотруднику чувствовать себя полезным и нужным
- b. контролировать и наблюдать за подчиненными
- c. держать работников в курсе планируемых действий и учитывать их предложения
- d. предоставлять сотрудникам определенную самостоятельность

№ 93. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Видными представителями классических теорий являются

- a. Г. Форд
- b. Ф. Тейлор
- c. Ф. Герцберг
- d. А. Файоль

№ 94. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.

К основным функциям маркетинга персонала относятся:

- a. организационная
- b. функциональная
- c. информационная
- d. коммуникационная

№ 95. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Характеристики системы управления персоналом

- a. неоднородность
- b. разнородность

- c. многофункциональность
- d. уязвимость

№ 96. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Метод привлечения рефералов, предполагающий размещение рефером ссылки на вакансию в публикациях, комментариях -

- a. активный
- b. пассивно-активный
- c. пассивный

№ 97. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Основными функциями подсистемы развития персонала являются

- a. переподготовка и повышение квалификации работников;
- b. организация трудовых отношений.
- c. разработка стратегии управления персоналом;
- d. планирование и контроль деловой карьеры;
- e. работа с кадровым резервом;
- f. планирование и прогнозирование персонала;

№ 98. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Основные черты стратегии управления персоналом

- a. долгосрочный характер
- b. все ответы верны
- c. нет .верного ответа
- d. учет многочисленных факторов внешней и внутренней среды
- e. связь со стратегией организации в целом

№ 99. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Проблемно-ориентированное, долгосрочное планирование - это

- a. стратегическое планирование
- b. тактическое планирование
- c. оперативное планирование

№ 100. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

К принципам характеризующим требования к формированию системы управления персоналом организации можно отнести

- a. параллельности
- b. обусловленность функций управления персоналом целям производства
- c. концентрации
- d. первичность функций управления персоналом
- e. оптимальное соотношение управленческих ориентаций

№ 101. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Цели теории управления персоналом

- a. изменение и преобразование реальных производственных ситуаций
- b. описание и классификации явлений
- c. прогнозирование типичных организационных ситуаций

d. установление причинно-следственных, функциональных и иных взаимосвязей

№ 102. Задание с множественным выбором. Выберите 4 правильных ответа.

Управление мотивацией и стимулированием труда персонала предполагает

- a. нормирование и тарификация трудового процесса;
- b. разработка форм участия персонала в прибылях и капитале
- c. разработка систем оплаты труда
- d. разработка форм нематериального стимулирования персонала
- e. организацию работы с кадровым резервом

№ 103. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Кадровое планирование на срок свыше трех лет

- a. долгосрочное планирование
- b. краткосрочное
- c. среднесрочное

№ 104. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

В настоящее время выделяют следующие группы теорий управления персоналом:

- a. кейнсианских теории
- b. теории человеческих запасов
- c. теории человеческих ресурсов
- d. теории человеческих отношений
- e. классические теории

№ 105. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Какой метод управления персоналом отличается прямым характером воздействия

- a. экономические
- b. социально - психологические
- c. административные

№ 106. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Перечень профессиональных и должностных позиций в предприятии (и вне него), что фиксирует оптимальное развитие профессионала для занятия им определенной позиции в предприятии - это

- a. карьерограмма
- b. план обучения
- c. план развития

№ 107. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

К принципам характеризующим требования к формированию системы управления персоналом организации можно отнести

- a. первичность функций управления персоналом
- b. концентрации
- c. обусловленность функций управления персоналом целям производства
- d. оптимальное соотношение управленческих ориентаций
- e. параллельности

№ 108. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Основными характеристиками модели "человеческий капитал" являются:

- a. преданность работников профессии, а не организации
- b. непрерывное образование и повышение квалификации на рабочем месте;
- c. переменная занятость, при которой персонал делится на временных и постоянных (ядро) работников
- d. связь уровня заработной платы с общеэкономическими условиями;
- e. постоянная ротация кадров

№ 109. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Способность системы реализовывать заданные функции в течение определенного времени с установленными параметрами качества. определяет такую характеристику как

- a. гибкость
- b. уязвимость
- c. надежность
- d. агрегирование

№ 110. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Эффективное управление системой адаптации персонала подразумевает:

- a. привлечение к работе с новыми сотрудниками квалифицированных специалистов
- b. разработку профессиональной программы адаптации новых сотрудников
- c. все ответы верны
- d. использование современных методов адаптации персонала

№ 111. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Соискатель, пришедший на собеседование или работу по конкретной рекомендации

- a. рефер
- b. реферал

№ 112. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.

Управление персоналом опирается на комплекс следующих теорий:

- a. психологические
- b. технологические
- c. экономические

№ 113. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

К основным этапам формирования системы мотивации относится:

- a. разработка системы материального денежного стимулирования
- b. разработка документов, фиксирующих мотивацию труда
- c. диагностика существующей системы мотивации труда
- d. разработка правил по охране труда

№ 114. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

К основным функциям линейных и функциональных руководителей в области управления персоналом относятся:

- a. организация найма
- b. оценка персонала
- c. развитие персонала

d. учет персонала и контроль дисциплины труда

№ 115. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Стратегия приобретения готовых специалистов:

a. реализуется на практике небольшими организациями консалтингового или внедренческого типа

b. организация прочно обосновалась на рынке и ориентируется в предстоящих изменениях на ближайшие 5-7 лет

c. выбор только данной стратегии управления персоналом сложно реализуем из-за высоких затрат и трудностей в совместной деятельности специалистов

№ 116. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Выделите основные группы методов управления персоналом в организации

a. экономические

b. стимулирования

c. социально-психологические

d. административные

e. статистические

№ 117. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

К методам набора из внутренних источников относятся:

a. совмещение профессий

b. ротация

c. самообращение кандидатов в службу занятости

d. рекомендации сотрудников

№ 118. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Подсистема планирования и маркетинга персонала предполагает

a. учет персонала

b. планирование и прогнозирование потребности в персонале,

c. анализ кадрового потенциала и рынка труда,

d. организацию кадрового планирования,

№ 119. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Основными функциями подсистемы линейного руководства являются

a. управление организацией в целом

b. управление технологическим процессом

c. управление отдельными функциональными и производственными подразделениями организации

№ 120. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Использование персонала для достижения целей предпринимательской деятельности организации при ограниченности соответствующих трудовых ресурсов определяет:

a. производственную эффективность

b. экономическую эффективность

c. социальную эффективность

№ 121. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

К недостаткам внутренних источников найма относятся:

- a. нежелание отказать в чем-либо сотруднику, имеющему стаж работы в данной организации
- b. напряженность и соперничество в коллективе
- c. усиление тенденции к текучести кадров
- d. недостаточное проявление инновационного потенциала на новом месте

№ 122. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

В том случае, когда бонус получает рефер, привлечший нового сотрудника реферальная программа называется

- a. многосторонняя
- b. двухсторонняя
- c. односторонняя

№ 123. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

К недостаткам внешних источников относятся:

- a. высокие затраты
- b. усиление тенденции к текучести кадров
- c. ограничение возможностей для выбора кадров
- d. высокая степень риска при прохождении испытательного срока

№ 124. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Стратегия управления персоналом предполагает:

- a. определение условий для обеспечения баланса между экономической и социальной эффективностью использования трудовых ресурсов в организации
- b. определение целей управления персоналом
- c. формирование идеологии и принципов кадровой работы
- d. обеспечения баланса между экономическими показателями деятельности организации

№ 125. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Принцип первичности функций управления персоналом определяется тем, что:

- a. состав подсистемы управления персоналом, организационная структура, требования к численности работников не зависят от содержания, качества и трудоемкости функций управления персоналом;
- b. состав подсистемы управления персоналом, организационная структура, требования к численности работников зависят от содержания, качества и трудоемкости функций управления персоналом;

№ 126. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Краткосрочное планирование (сроком до одного года), ориентированное на достижение отдельных оперативных целей.

- a. оперативное планирование
- b. тактическое планирование
- c. стратегическое планирование

№ 127. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Вид управленческой деятельности, направленный на определение и покрытие

потребности в персонале с учетом ситуации на рынке труда – это

- a. управление кадрами
- b. маркетинг персонала
- c. стратегическое управление
- d. управление персоналом

№ 128. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

В структуре управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности выделяют следующие элементы:

- a. ресурсы управления
- b. субъект управления
- c. взаимодействие субъекта и объекта
- d. механизмы мотивации труда

№ 129. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Выражение "чем меньше уровней управления имеет система управления персоналом, тем она эффективнее работает" отражает следующую закономерность

- a. минимизация числа ступеней управления персоналом
- b. необходимое разнообразие системы управления персоналом
- c. пропорциональность производства и управления

№ 130. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Приоритетное направление формирования конкурентоспособного высокопрофессионального трудового коллектива - это:

- a. стратегия управления персоналом
- b. стратегическое управление персоналом
- c. планирование персонала

№ 131. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Технология управления персоналом предполагает

- a. организацию найма, отбора, приема персонала
- b. формирование вертикальных и горизонтальных функциональных взаимосвязей руководителей и специалистов
- c. рассмотрение методов и принципов управления персоналом.

№ 132. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Главная задача руководителя в теории человеческих отношений

- a. держать работников в курсе планируемых действий и учитывать их предложения
- b. предоставлять сотрудникам определенную самостоятельность
- c. помочь каждому сотруднику чувствовать себя полезным и нужным
- d. контролировать и наблюдать за подчиненными

№ 133. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Основными направлениями кадрового планирования являются

- a. кадровое управление
- b. кадровая стратегия
- c. кадровые задачи

d. кадровые цели

№ 134. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

В структуре управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности выделяют следующие элементы:

- a. ресурсы управления
- b. взаимодействие субъекта и объекта
- c. механизмы мотивации труда
- d. субъект управления

№ 135. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Управление формированием конкурентоспособного трудового потенциала организации с учетом происходящих и предстоящих изменений в ее внешней и внутренней среде- это

- a. оперативное управление персоналом
- b. стратегия управления персоналом
- c. стратегическое управление персоналом
- d. тактическое управление персоналом

№ 136. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.

Основными функциями подсистемы линейного руководства являются:

- a. управление организацией в целом;
- b. управление технологическим процессом
- c. управление отдельными функциональными и производственными подразделениями организации