



**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.19 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

В.К. Карнаухова

*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.19 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.19 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

<b>Оценочное средство</b>	<b>Критерии оценивания</b>	<b>Шкала оценивания</b>
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

<b>Оценочное средство</b>	<b>Критерии оценивания</b>	<b>Шкала оценивания</b>
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**

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

**Соответствие вопросов теста индикаторам формируемых и оцениваемых компетенций**

<b>№ вопроса в тесте</b>	<b>Код индикатора компетенции</b>
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, ОПК-3.2
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

<b>№ вопроса в тесте</b>	<b>Код индикатора компетенции</b>
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
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



<b>№ вопроса в тесте</b>	<b>Код индикатора компетенции</b>
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

<b>№ вопроса в тесте</b>	<b>Код индикатора компетенции</b>
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

**Ключ ответов**

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

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

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

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

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

### **Перечень тестовых вопросов**

*№ 1. Задание с единственным 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.

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

Авторами теорий человеческих ресурсов являются:

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

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

Что из перечисленного включает концепция управления персоналом:

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

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

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

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

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

Основными положениями классической теории являются:

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

*№ 6. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.*

К системе материального неденежного стимулирования относится:

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

*№ 7. 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. социальную эффективность
- c. экономическую эффективность

*№ 8. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.*

Стратегия ориентации на свои силы :

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

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

Управление мотивацией и стимулированием труда персонала предполагает

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

*№ 10. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.*

Внутриорганизационные факторы, влияющие на потребность в персонале

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

*№ 11. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.*

Какие методы имеют косвенный характер управленческого воздействия

- a. социально -психологические

- b. административные
- c. экономические

*№ 12. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.*

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

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

*№ 13. 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. гибкость
- c. безопасность
- d. надежность

*№ 14. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.*

Кадровое планирование на срок до 1 года

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

*№ 15. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.*

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

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

*№ 16. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.*

Выделите основные группы методов управления персоналом в организации

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

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

Основные черты стратегии управления персоналом

- a. нет верного ответа
- b. все ответы верны
- c. учет многочисленных факторов внешней и внутренней среды
- d. долгосрочный характер



е. связь со стратегией организации в целом

*№ 18. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.*

Какой метод управления персоналом отличается прямым характером воздействия

- а. экономические
- б. административные
- в. социально -психологические

*№ 19. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.*

Цели управления персоналом на прикладном уровне

- а. разработка конкретных моделей, проектов и предложений для повышения эффективности труда сотрудников
- б. изменение и преобразование реальных производственных ситуаций
- в. описание и классификации явлений
- г. прогнозирование типичных организационных ситуаций
- д. установление причинно-следственных, функциональных и иных взаимосвязей

*№ 20. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.*

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

- а. оценка персонала
- б. развитие персонала
- в. организация найма
- г. учет персонала и контроль дисциплины труда

*№ 21. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.*

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

- а. заключение контракта
- б. привлечение кандидатов
- в. отбор кандидатов
- г. подбор кандидатов
- д. найм работника

*№ 22. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.*

Какой метод управления персоналом отличается прямым характером воздействия

- а. социально -психологические
- б. экономические
- в. административные

*№ 23. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.*

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

- а. пассивно-активный
- б. активный
- в. пассивный

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

Направления маркетинга персонала

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

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

К функциональным подсистемам организации можно отнести

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

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

Наличие значительного количества отдельных разноплановых элементов, определяет такую характеристику как

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

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

Выделите три фактора, оказывающих воздействие на людей в организации

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

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

Главная задача руководителя в теории человеческих отношений

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

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

В основе отбора и расстановки кадров лежат принципы:

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

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

Планирование служебной карьеры осуществляется исходя из:

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

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

Процесс приспособления сотрудника к работе в новой организации - это

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

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

Метод привлечения рефералов, предполагающий самостоятельный поиск рефером потенциальных кандидатов

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

№ 33. 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

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

Основные черты стратегии управления персоналом

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

№ 35. 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. необходимое разнообразие системы управления персоналом
- b. пропорциональность производства и управления
- c. минимизация числа ступеней управления персоналом

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

Теория человеческих ресурсов опирается на положения:

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

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

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

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

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

Объектами стратегического управления персоналом является:

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

№ 39. 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 развития
- c. план обучения

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

Основными функциями подсистемы развития персонала являются

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

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

Проблемно-ориентированное, долгосрочное планирование - это

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

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

Стратегия приема небольшого количества высококвалифицированных специалистов:

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

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

Принцип обусловленности функций управления персоналом целями производства подразумевает, что:

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

с. функции управления персоналом, ориентированные на развитие производства, опережают функции, направленные на обеспечение функционирования производства

*№ 44. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.*

К достоинствам внешних источников привлечения персонала относят

- а. низкие затраты на адаптацию персонала;
- б. появление новых импульсов для развития;
- с. повышение мотивации, степени удовлетворенности трудом у кадровых работников

*№ 45. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.*

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

- а. оперативное управление персоналом
- б. стратегическое управление персоналом
- с. стратегия управления персоналом
- д. тактическое управление персоналом

*№ 46. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.*

Стратегия приобретения готовых специалистов:

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

*№ 47. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.*

Выделите подходы к отбору персонала

- а. ориентация на рабочее место
- б. ориентация на вакансию
- с. ориентация на кандидата

*№ 48. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.*

Выделите подходы к отбору персонала

- а. ориентация на вакансию
- б. ориентация на кандидата
- с. ориентация на рабочее место

*№ 49. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.*

Какие новые задачи ставит перед работодателями развитие «рынка продавца»

- а. необходимость сокращать персонал
- б. необходимость бороться за высококвалифицированные кадры
- с. необходимость набирать новых сотрудников
- д. необходимость формировать позитивный имидж компании как работодателя – HR бренд

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

Кадровое планирование на срок до трех лет - это

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

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

Руководители организаций или подразделений, которые занимаются основной деятельностью предприятия.

- a. функциональный руководитель
- b. линейный руководитель

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

Стратегическое управление персоналом позволяет решать следующие задачи:

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

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

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

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

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

Эффективное управление системой адаптации персонала подразумевает:

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

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

Объектами стратегического управления персоналом является:

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

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

Характеристики системы управления персоналом

- a. неоднородность
- b. уязвимость

- c. многофункциональность
- d. разнородность

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

Планирование служебной карьеры осуществляется исходя из:

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

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

Субъектами стратегического управления персоналом выступают:

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

№ 59. 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. найм персонала, организация исполнения работы, оценка, вознаграждение и развитие персонала.
- b. контроль за соблюдением трудового законодательства администрацией предприятия
- c. планирование и развитие профессиональной карьеры, стимулирование труда, профессиональное обучение
- d. использование собственных человеческих ресурсов, разделение труда, укрепление дисциплины труда

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

Сколько крупных этапов включает процедура планирования потребности в персонале

- a. четыре
- b. два
- c. пять

№ 61. 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. Модель "спортивная команда" ("рынок труда")
- b. Партнерская (западноевропейская) модель
- c. Модель "человеческий капитал" ("крепость").

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

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

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

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

Среднеориентированный перенос кадровых стратегий на конкретные проблемы управления персоналом - это

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

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

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

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

№ 65. 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. стратегическое управление
- c. управление персоналом
- d. маркетинг персонала

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

К системе материального неденежного стимулирования относится:

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

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

К достоинствам внешних источников привлечения персонала относят

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

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

В настоящее время выделяют следующие группы теорий управления персоналом:

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

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

К представителям теорий человеческих отношений относятся:



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

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

Управление персоналом опирается на комплекс следующих теорий:

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

№ 71. Задание с единственным 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

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

Задачи кадрового планирования :

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

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

К преимуществам внутренних источников найма относятся

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

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

Основными функциями подсистемы линейного руководства являются:

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

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

К основным этапам формирования системы мотивации относятся:

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

№ 76. 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. Теорий человеческих отношений
- b. Классической теории управления персоналом
- c. Теорий человеческих ресурсов

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

Главные задачи руководителя согласно классической теории

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

*№ 78. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.*

Основные функции системы стратегического управления персоналом :

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

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

Суть концепции "Стратегия управления персоналом определяется стратегией организации":

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

*№ 80. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.*

При планировании персонала учитываются следующие аспекты:

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

*№ 81. 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

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

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

- a. многосторонняя

- b. односторонняя
- c. двухсторонняя

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

К недостаткам внутренних источников найма относятся:

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

№ 84. 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. Модель "спортивная команда" ("рынок труда")
- b. Модель "человеческий капитал" ("крепость").
- c. Партнерская (западноевропейская) модель

№ 85. 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

№ 86. 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. Текучесть персонала                     |
| 3. потенциальные сотрудники             | c. Методы найма. Процедуры отбора.         |
| 4. персонал, уволившийся из организации | d. . Внешние связи. Уровень оплаты труда   |

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

Стратегия управления персоналом предполагает:

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

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

Главная задача руководителя в теории человеческих отношений

- a. предоставлять сотрудникам определенную самостоятельность

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

*№ 89. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.*

К компетенциям руководителя относятся

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

*№ 90. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.*

Стратегия приобретения готовых 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

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

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

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

*№ 92. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.*

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

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

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

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

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

*№ 94. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.*

Процесс управления адаптацией можно условно разделить на

- a. 4 этапа

b. 5 этапов

c. 8 этапов

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

При планировании персонала учитываются следующие аспекты:

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

*№ 96. 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. установление причинно-следственных, функциональных и иных взаимосвязей
- d. прогнозирование типичных организационных ситуаций

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

Выделите основные группы методов управления персоналом в организации

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

*№ 98. 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 зависят от содержания, качества и трудоемкости функций управления персоналом;
- b. состав подсистемы управления персоналом, организационная структура, требования к численности работников не зависят от содержания, качества и трудоемкости функций управления персоналом;

*№ 99. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.*

Соискатель, пришедший на собеседование или работу по конкретной рекомендации

- a. рефер
- b. реферал

*№ 100. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.*

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

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

*№ 101. 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. безопасность
- b. гибкость
- c. надежность
- d. уязвимость

*№ 102. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.*

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

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

*№ 103. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.*

Основными характеристиками модели "человеческий капитал" являются:

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

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

Характеристики системы управления персоналом

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

*№ 105. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.*

К основным функциям маркетинга персонала относятся:

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

*№ 106. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.*

Подсистема планирования и маркетинга персонала предполагает

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

*№ 107. Задание с множественным выбором. Выберите 4 правильных ответа.*

Планирование персонала должно определять:

- a. сколько персонала и какой квалификации необходимо в будущем;

в. как привлечь необходимый и сократить излишний персонал, учитывая социальные аспекты;

с. какие задачи должно решать предприятие

д. как целенаправленно содействовать развитию персонала, приспособлять его знания к изменяющимся требованиям;

е. как использовать работников в соответствии с их способностями;

*№ 108. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.*

Теория человеческих ресурсов опирается на положения:

а. работники стремятся внести свой вклад в реализацию целей организации

б. большинству работников труд приносит удовлетворение

с. работники хотят быть признаны как индивиды

*№ 109. Задание на соответствие. Соотнесите элементы двух списков.*

Установить соответствие

1. направления кадрового планирования

а. развитие кадров для работы в изменившихся условиях

2. общие задачи кадрового планирования

б. определение количественной и качественной потребности в персонале

*№ 110. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.*

Выделите основные группы методов управления персоналом в организации

а. экономические

б. социально-психологические

с. статистические

д. стимулирования

е. административные

*№ 111. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.*

К методам набора из внешних источников относятся:

а. ротация

б. выпускники ВУЗов и СУЗов

с. самообращение кандидатов в службу занятости

д. интернет

*№ 112. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.*

Управление адаптацией позволяет решить проблемы, возникающие у новичков

а. новые условия труда

б. незнание производственного процесса

с. незнание принятых алгоритмов работы

д. незнание корпоративной культуры

е. соответствие личностных особенностей корпоративным ценностям

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

Участниками реферальной программы являются:

а. реферал

б. компания, сайт или сервис

- c. работодатель
- d. рефер

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

К методам набора из внутренних источников относятся:

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

*№ 115. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.*

К недостаткам внешних источников относятся:

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

*№ 116. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.*

Приоритетное направление формирования конкурентоспособного высокопрофессионального трудового коллектива - это:

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

*№ 117. 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. пропорциональность производства и управления
- b. оптимальное сочетание централизации и децентрализации управления персоналом
- c. пропорциональное сочетание совокупности подсистем и элементов системы управления персоналом

*№ 118. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.*

Основными функциями подсистемы линейного руководства являются

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

*№ 119. 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. найм персонала
- c. обучение персонала

*№ 120. 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. найм работника
- c. отбор кандидатов
- d. подбор кандидатов
- e. заключение контракта

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

Составляющими стратегии управления персоналом являются:

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

*№ 122. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.*

К основным этапам формирования системы мотивации относится:

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

*№ 123. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.*

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

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

*№ 124. Задание с единственным 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. стратегия организации сопоставляется с имеющимися и потенциальными кадровыми ресурсами, определяется соответствие направлениям стратегии кадровой политики
- c. управление персоналом выполняет обслуживающую функцию, которая заключается в предоставлении и поддержании работоспособности необходимого для организации персонала

*№ 125. 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. пропорциональность производства и управления
- b. минимизация числа ступеней управления персоналом

с. необходимое разнообразие системы управления персоналом

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

Кадровая политика организации тесно связана

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

*№ 127. 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. первичность функций управления персоналом
- d. концентрации
- e. оптимальное соотношение управленческих ориентаций

*№ 128. 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

*№ 129. Задание с единственным 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 предприятия
- b. пропорции между функциями, направленными на организацию системы управления персоналом и функциями управления организацией в целом
- c. пропорции между функциями, направленными на организацию системы управления персоналом и функциями управления персоналом

*№ 130. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.*

Основные положения теории человеческих отношений

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

*№ 131. 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 развитием
- b. управление деловой карьерой
- c. управление обучением

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

Основными направлениями кадрового планирования являются

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

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

Основные направления кадровой политики организации:

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

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

Кадровое планирование на срок свыше трех лет

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

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

Видными представителями классических теорий являются

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

### 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 предложенной 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 вордového 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 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.

### **2.3.12. Контрольные работы для оценки компететции «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 компететции «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

### 3.3. Вопросы к экзамену

№	Вопрос	Код компетенции
1.	Основы кадрового планирования	ОПК-3.1, ОПК-3.2
2.	Планирование потребности в персонале	ОПК-3.1, ОПК-3.2
3.	Методы расчета потребности в персонале организации	ОПК-3.1, ОПК-3.2
4.	Кадровая политика организации	ОПК-3.1, ОПК-3.2
5.	Система стратегического управления персоналом	ОПК-3.1, ОПК-3.2
6.	Стратегии управления персоналом	ОПК-3.1, ОПК-3.2
7.	Кадровое планирование в концепции маркетинга персонала	ОПК-3.1, ОПК-3.2
8.	Основные функции маркетинга персонала	ОПК-3.1, ОПК-3.2
9.	Технологии маркетинга персонала в организации	ОПК-3.1, ОПК-3.2
10.	Источники организации найма	ОПК-3.1, ОПК-3.2
11.	Отбор претендентов на вакантные должности	ОПК-3.1, ОПК-3.2

№	Вопрос	Код компетенции
12.	Деловая оценка персонала	ОПК-3.1, ОПК-3.2
13.	Реферальная программа – понятие и сущность. .	ОПК-3.1, ОПК-3.2
14.	Факторы , повышающие уровень возврата инвестиций реферальной программы	ОПК-3.1, ОПК-3.2
15.	Плюсы и минусы реферальной программы	ОПК-3.1, ОПК-3.2
16.	Система управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности.	ОПК-3.1, ОПК-3.2
17.	Формирование системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности	ОПК-3.1, ОПК-3.2
18.	Сущность процесса управления адаптацией персонала	ОПК-3.1, ОПК-3.2
19.	Технологии управления адаптацией персонала	ОПК-3.1, ОПК-3.2
20.	Онбординг и адаптация персонала	ОПК-3.1, ОПК-3.2
21.	Структура карьеры сотрудника и этапы ее развития	ОПК-3.1, ОПК-3.2
22.	Стадии деловой карьеры	ОПК-3.1, ОПК-3.2
23.	Основы планирования карьеры	ОПК-3.1, ОПК-3.2
24.	Линейные и функциональные руководители и их функции в УП. ля.	ОПК-3.1, ОПК-3.2
25.	Эффективный руководитель. Основные компетенции эффективного руководите	ОПК-3.1, ОПК-3.2
26.	Совместные задачи в управлении персоналом	ОПК-3.1, ОПК-3.2
27.	Методика анализа эффективности системы управления персоналом.	ОПК-3.1, ОПК-3.2
28.	Экономическая эффективность управления персоналом.	ОПК-3.1, ОПК-3.2
29.	Техническая эффективность управления персоналом.	ОПК-3.1, ОПК-3.2
30.	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**

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

#### **Соответствие вопросов теста индикаторам формируемых и оцениваемых компетенций**

<b>№ вопроса в тесте</b>	<b>Код индикатора компетенции</b>
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, ОПК-3.2
12	ОПК-3.1, ОПК-3.2
13	ОПК-3.1, ОПК-3.2
14	ОПК-3.1, ОПК-3.2

<b>№ вопроса в тесте</b>	<b>Код индикатора компетенции</b>
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
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

<b>№ вопроса в тесте</b>	<b>Код индикатора компетенции</b>
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
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
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



<b>№ вопроса в тесте</b>	<b>Код индикатора компетенции</b>
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
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

<b>№ вопроса в тесте</b>	<b>Код индикатора компетенции</b>
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

**Ключ ответов**

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

<b>№ вопроса в тесте</b>	<b>Номер ответа (или ответ, или соответствие)</b>
30	b, c, d
31	b
32	b
33	b
34	c
35	c
36	a, c
37	b
38	b, c, d
39	a
40	d, e, f
41	a
42	b
43	b
44	b
45	b
46	b
47	b, c
48	a, b
49	b, d
50	a
51	b
52	a, b, d
53	a, c, e
54	a
55	a, c, d
56	a, b, c
57	a, c, d
58	a, d
59	a
60	a
61	b
62	c
63	a
64	a, c, d
65	d
66	a, d
67	a

<b>№ вопроса в тесте</b>	<b>Номер ответа (или ответ, или соответствие)</b>
68	b, d, e
69	a, c
70	b, c
71	a
72	a, b, c, e
73	a, d
74	b, c
75	a, c, d
76	b
77	b, c
78	a, c, d
79	a
80	a, c, d
81	b, c, d
82	b
83	b, c, d
84	c
85	a
86	1a, 2c, 3d, 4b
87	b, c, d
88	a, b, d
89	b
90	a
91	d
92	c
93	a, b, c
94	a
95	a, b, c
96	b, c, d
97	b, d, e
98	a
99	b
100	a
101	a
102	c
103	b, d, e
104	a, b, c
105	a, d

<b>№ вопроса в тесте</b>	<b>Номер ответа (или ответ, или соответствие)</b>
106	a, b, d
107	a, b, d, e
108	a, b
109	1a, 2b
110	a, b, e
111	b, c, d
112	a, b, c, d
113	a, b, d
114	a, b, c
115	a, b, d
116	a
117	c
118	b
119	a, b
120	c
121	a, b, c
122	a, c, d
123	a
124	a
125	b
126	a
127	b, c, e
128	a
129	c
130	a, b, c
131	b
132	b, c, d
133	a, b, c, e
134	c
135	a, b, d

### **Перечень тестовых вопросов**

*№ 1. 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.

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

Авторами теорий человеческих ресурсов являются:

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

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

Что из перечисленного включает концепция управления персоналом:

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

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

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

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

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

Основными положениями классической теории являются:

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

*№ 6. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.*

К системе материального неденежного стимулирования относится:

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

*№ 7. 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. социальную эффективность
- c. экономическую эффективность

*№ 8. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.*

Стратегия ориентации на свои силы :

- a. организация прочно обосновалась на рынке и ориентируется в предстоящих изменениях на ближайшие 5-7 лет
- b. реализуется на практике небольшими организациями консалтингового или

внедренческого типа

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

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

Управление мотивацией и стимулированием труда персонала предполагает

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

*№ 10. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.*

Внутриорганизационные факторы, влияющие на потребность в персонале

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

*№ 11. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.*

Какие методы имеют косвенный характер управленческого воздействия

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

*№ 12. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.*

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

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

*№ 13. 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. гибкость
- c. безопасность
- d. надежность

*№ 14. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.*

Кадровое планирование на срок до 1 года

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

*№ 15. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.*

В структуре управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности

выделяют следующие элементы:

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

*№ 16. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.*

Выделите основные группы методов управления персоналом в организации

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

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

Основные черты стратегии управления персоналом

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

*№ 18. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.*

Какой метод управления персоналом отличается прямым характером воздействия

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

*№ 19. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.*

Цели управления персоналом на прикладном уровне

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

*№ 20. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.*

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

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

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

Ряд конкретных мер, необходимых для принятия решения о найме нескольких из



возможных кандидатур есть:

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

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

Какой метод управления персоналом отличается прямым характером воздействия

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

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

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

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

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

Направления маркетинга персонала

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

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

К функциональным подсистемам организации можно отнести

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

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

Наличие значительного количества отдельных разноплановых элементов, определяет такую характеристику как

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

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

Выделите три фактора, оказывающих воздействие на людей в организации

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

d. организационная структура

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

Главная задача руководителя в теории человеческих отношений

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

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

В основе отбора и расстановки кадров лежат принципы:

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

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

Планирование служебной карьеры осуществляется исходя из:

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

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

Процесс приспособления сотрудника к работе в новой организации - это

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

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

Метод привлечения рефералов, предполагающий самостоятельный поиск рефером потенциальных кандидатов

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

№ 33. Задание с единичным 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

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

Основные черты стратегии управления персоналом

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

е. долгосрочный характер

№ 35. 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. необходимое разнообразие системы управления персоналом
- б. пропорциональность производства и управления
- с. минимизация числа ступеней управления персоналом

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

Теория человеческих ресурсов опирается на положения:

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

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

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

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

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

Объектами стратегического управления персоналом является:

- а. служба управления персоналом
- б. структуры и целевые взаимосвязи
- с. совокупный трудовой потенциал организации
- д. технологии и методы управления

№ 39. 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

- а. карьерограмма
- б. план развития
- с. план обучения

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

Основными функциями подсистемы развития персонала являются

- а. планирование и прогнозирование персонала;
- б. организация трудовых отношений.
- с. разработка стратегии управления персоналом;
- д. переподготовка и повышение квалификации работников;
- е. планирование и контроль деловой карьеры;
- ф. работа с кадровым резервом;

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

Проблемно-ориентированное, долгосрочное планирование - это

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

*№ 42. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.*

Стратегия приема небольшого количества высококвалифицированных специалистов:

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

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

Принцип обусловленности функций управления персоналом целями производства подразумевает, что:

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

*№ 44. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.*

К достоинствам внешних источников привлечения персонала относят

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

*№ 45. Задание с единственным 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. стратегическое управление персоналом
- c. стратегия управления персоналом
- d. тактическое управление персоналом

*№ 46. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.*

Стратегия приобретения готовых специалистов:

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

*№ 47. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.*

Выделите подходы к отбору персонала

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

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

Выделите подходы к отбору персонала

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

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

Какие новые задачи ставит перед работодателями развитие «рынка продавца»

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

бренд

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

Кадровое планирование на срок до трех лет - это

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

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

Руководители организаций или подразделений, которые занимаются основной деятельностью предприятия.

- a. функциональный руководитель
- b. линейный руководитель

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

Стратегическое управление персоналом позволяет решать следующие задачи:

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

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

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

- a. оптимальное соотношение управленческих ориентаций
- b. параллельности
- c. первичность функций управления персоналом

- d. концентрации
- e. обусловленность функций управления персоналом целям производства

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

Эффективное управление системой адаптации персонала подразумевает:

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

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

Объектами стратегического управления персоналом является:

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

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

Характеристики системы управления персоналом

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

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

Планирование служебной карьеры осуществляется исходя из:

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

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

Субъектами стратегического управления персоналом выступают:

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

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

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

- a. найм персонала, организация исполнения работы, оценка, вознаграждение и развитие персонала.
- b. контроль за соблюдением трудового законодательства администрацией предприятия
- c. планирование и развитие профессиональной карьеры, стимулирование труда, профессиональное обучение
- d. использование собственных человеческих ресурсов, разделение труда, укрепление

дисциплины труда

*№ 60. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.*

Сколько крупных этапов включает процедура планирования потребности в персонале

- a. четыре
- b. два
- c. пять

*№ 61. 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 "спортивная команда" ("рынок труда")
- b. Партнерская (западноевропейская) модель
- c. Модель "человеческий капитал" ("крепость").

*№ 62. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.*

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

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

*№ 63. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.*

Среднеориентированный перенос кадровых стратегий на конкретные проблемы управления персоналом - это

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

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

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

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

*№ 65. 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. стратегическое управление
- c. управление персоналом
- d. маркетинг персонала

*№ 66. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.*

К системе материального неденежного стимулирования относится:

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

*№ 67. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.*

К достоинствам внешних источников привлечения персонала относят

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

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

В настоящее время выделяют следующие группы теорий управления персоналом:

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

*№ 69. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.*

К представителям теорий человеческих отношений относятся:

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

*№ 70. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.*

Управление персоналом опирается на комплекс следующих теорий:

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

*№ 71. Задание с единственным 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

*№ 72. Задание с множественным выбором. Выберите 4 правильных ответа.*

Задачи кадрового планирования :

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

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



К преимуществам внутренних источников найма относятся

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

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

Основными функциями подсистемы линейного руководства являются:

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

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

К основным этапам формирования системы мотивации относятся:

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

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

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

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

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

Главные задачи руководителя согласно классической теории

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

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

Основные функции системы стратегического управления персоналом :

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

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

Суть концепции "Стратегия управления персоналом определяется стратегией организации":

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

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

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

*№ 80. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.*

При планировании персонала учитываются следующие аспекты:

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

*№ 81. 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

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

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

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

*№ 83. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.*

К недостаткам внутренних источников найма относятся:

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

*№ 84. 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 "спортивная команда" ("рынок труда")
- b. Модель "человеческий капитал" ("крепость").
- c. Партнерская (западноевропейская) модель

*№ 85. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.*

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

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

№ 86. 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. Текучесть персонала                     |
| 3. потенциальные сотрудники             | c. Методы найма. Процедуры отбора.         |
| 4. персонал, уволившийся из организации | d. . Внешние связи. Уровень оплаты труда   |

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

Стратегия управления персоналом предполагает:

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

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

Главная задача руководителя в теории человеческих отношений

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

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

К компетенциям руководителя относятся

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

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

Стратегия приобретения готовых 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

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

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

- a. агрегирование
- b. уязвимость

- c. гибкость
- d. надежность

*№ 92. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.*

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

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

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

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

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

*№ 94. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.*

Процесс управления адаптацией можно условно разделить на

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

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

При планировании персонала учитываются следующие аспекты:

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

*№ 96. 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. установление причинно-следственных, функциональных и иных взаимосвязей
- d. прогнозирование типичных организационных ситуаций

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

Выделите основные группы методов управления персоналом в организации

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

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

Принцип первичности функций управления персоналом определяется тем, что:

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

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

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

Соискатель, пришедший на собеседование или работу по конкретной рекомендации

а. рефер

б. реферал

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

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

а. социальную эффективность

б. экономическую эффективность

с. производственную эффективность

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

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

а. безопасность

б. гибкость

с. надежность

д. уязвимость

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

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

а. экономическая эффективность

б. производственная эффективность

с. социальная эффективность

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

Основными характеристиками модели "человеческий капитал" являются:

а. связь уровня заработной платы с общеэкономическими условиями;

б. непрерывное образование и повышение квалификации на рабочем месте;

с. преданность работников профессии, а не организации

д. постоянная ротацию кадров

е. переменная занятость, при которой персонал делится на временных и постоянных (ядро) работников

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

Характеристики системы управления персоналом

а. неоднородность

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

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

К основным функциям маркетинга персонала относятся:

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

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

Подсистема планирования и маркетинга персонала предполагает

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

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

Планирование персонала должно определять:

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

№ 108. 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

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

Установить соответствие

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

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

Выделите основные группы методов управления персоналом в организации

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

е. административные

*№ 111. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.*

К методам набора из внешних источников относятся:

- а. ротация
- б. выпускники ВУЗов и СУЗов
- с. самообращение кандидатов в службу занятости
- д. интернет

*№ 112. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.*

Управление адаптацией позволяет решить проблемы, возникающие у новичков

- а. новые условия труда
- б. незнание производственного процесса
- с. незнание принятых алгоритмов работы
- д. незнание корпоративной культуры
- е. соответствие личностных особенностей корпоративным ценностям

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

Участниками реферальной программы являются:

- а. реферал
- б. компания, сайт или сервис
- с. работодатель
- д. рефер

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

К методам набора из внутренних источников относятся:

- а. рекомендации сотрудников
- б. ротация
- с. совмещение профессий
- д. самообращение кандидатов в службу занятости

*№ 115. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.*

К недостаткам внешних источников относятся:

- а. высокая степень риска при прохождении испытательного срока
- б. усиление тенденции к текучести кадров
- с. ограничение возможностей для выбора кадров
- д. высокие затраты

*№ 116. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.*

Приоритетное направление формирования конкурентоспособного высокопрофессионального трудового коллектива - это:

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

*№ 117. 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. пропорциональность производства и управления
- b. оптимальное сочетание централизации и децентрализации управления персоналом
- c. пропорциональное сочетание совокупности подсистем и элементов системы управления персоналом

*№ 118. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.*

Основными функциями подсистемы линейного руководства являются

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

*№ 119. 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. найм персонала
- c. обучение персонала

*№ 120. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.*

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

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

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

Составляющими стратегии управления персоналом являются:

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

*№ 122. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.*

К основным этапам формирования системы мотивации относится:

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

*№ 123. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.*

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

- a. соответствие системы управления персоналом целям, особенностям, состоянию и



тенденциям развития производственной системы.

в. системное формирование управления персоналом

с. оптимальное сочетание централизации и децентрализации управления персоналом

*№ 124. Задание с единственным 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. стратегия организации сопоставляется с имеющимися и потенциальными кадровыми ресурсами, определяется соответствие направлениям стратегии кадровой политики

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

*№ 125. 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. пропорциональность производства и управления

б. минимизация числа ступеней управления персоналом

с. необходимое разнообразие системы управления персоналом

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

Кадровая политика организации тесно связана

а. со всеми областями хозяйственной политики организации.

б. с вопроса набора, адаптации и обучения кадров

с. только с проблемой набора кадров

*№ 127. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.*

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

а. параллельности

б. обусловленность функций управления персоналом целям производства

с. первичность функций управления персоналом

д. концентрации

е. оптимальное соотношение управленческих ориентаций

*№ 128. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.*

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

а. функциональный руководитель

б. линейный руководитель

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

Принцип оптимальности соотношения интра- и инфрафункций управления персоналом определяет:

а. пропорции между функциями, направленными на организацию системы управления

персоналом и функциями предприятия

б. пропорции между функциями, направленными на организацию системы управления персоналом и функциями управления организацией в целом

с. пропорции между функциями, направленными на организацию системы управления персоналом и функциями управления персоналом

*№ 130. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.*

Основные положения теории человеческих отношений

а. стремление работников быть полезными и признанными

б. желание быть признанными как индивиды

с. большое значение имеют неденежные мотивы

д. важно не дело, а деньги

*№ 131. 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.

а. управление развитием

б. управление деловой карьерой

с. управление обучением

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

Основными направлениями кадрового планирования являются

а. кадровое управление

б. кадровые задачи

с. кадровая стратегия

д. кадровые цели

*№ 133. Задание с множественным выбором. Выберите 4 правильных ответа.*

Основные направления кадровой политики организации:

а. проведение маркетинговой деятельности в области персонала

б. прогнозирование создания новых рабочих мест с учетом внедрения новых технологий

с. управление нововведениями в кадровой работе

д. управление нововведениями в производстве

е. планирование потребности организации в персонале

*№ 134. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.*

Кадровое планирование на срок свыше трех лет

а. среднесрочное

б. краткосрочное

с. долгосрочное планирование

*№ 135. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.*

Видными представителями классических теорий являются

а. Ф. Тейлор

б. Г. Форд

с. Ф. Герцберг

д. А. Файоль