ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сведения о сертификате ЭП

Сертификат: 4187300118CCB3606C1AF1554B071263
Владелец: Бабин Владислав Николаевич
Действителен: с 08.12.2025 г. по 03.03.2027 г.

ФГБОУ ВО Университет биотехнологий

Кафедра государственного и муниципального администрирования

Рег. №14УБ25.04-03
«20» 01 2026 г.

УТВЕРЖДЕН
на заседании кафедры
Протокол от «16» 01 2026 г. №5
Заведующий кафедрой государственного и муниципального администрирования
_____ И.Э. Толстова
(подпись)

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Б1.О.03 Кадровая политика
Шифр и наименование дисциплины

38.04.02 Менеджмент
Код и наименование направления подготовки

Управление бизнесом
Направленность (профиль)

Новосибирск 2026

Паспорт
фонда оценочных средств

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	Понятие и сущность кадровой политики.	УК-3 ОПК-4	дискуссия
2	Стратегия кадровой политики организации, направления ее реализации		дискуссия
3	Стратегическое управление персоналом		полемика
4	Особенности реализации кадровой политики в современном менеджменте		эссе
5	Сущность и цели аудита персонала		подготовка презентации
6	Технология проведения аудита персонала		эссе
7	Применение кадровой политики и кадрового аудита в бизнес-организациях		дискуссия
	Реферат, экзамен		Темы реферата, вопросы к экзамену

ФГБОУ ВО Университет биотехнологий

Кафедра Государственного и муниципального администрирования

Темы рефератов

по дисциплине *Кадровая политика*

1. Анализ кадрового потенциала государственного органа.
2. Анализ кадровых процессов, должностных обязанностей (и должностных регламентов) гражданских служащих.
3. Анализ структуры организации и подразделений органа государственного или муниципального управления.
4. Виды кадрового аудита в органах государственного и муниципального управления.
5. Виды кадровых технологий в работе служб управления персоналом в органах государственного и муниципального управления.
6. Возможность и ограничения применения технологий управления персоналом в государственной и муниципальной службе.
7. Кадровая политика в организации: направления, роль, связь со стратегией и эффективностью.
8. Кадровая политика и способы ее реализации в органах государственного и муниципального управления.
9. Кадровый аудит в системе органов государственного и муниципального управления.
10. Кадровый аудит: принципы, направления, технология проведения.
11. Нормативно-правовые аспекты регулирования государственной и муниципальной службы.
12. Организационно-кадровый аудит в системе органов государственного управления.
13. Основные проблемы, связанные с формированием и реализацией кадровой политики в государственном органе.
14. Особенности кадрового планирования: обязательные и дополнительные формы планов. Планирование и кадровый аудит.
15. Правовая, экономическая и социокультурная основа кадровой политики.
16. Роль кадровой политики в развитии и совершенствовании управления.
17. Система кадрового делопроизводства в органах государственного и муниципального управления.

18. Современные модели кадровой политики по формированию кадрового состава государственных и муниципальных служащих в мировой и отечественной практике.

19. Суть и содержание, основные направления кадровой политики и кадрового аудита в системе органов государственного управления.

20. Суть и содержание, основные направления кадровой политики и кадрового аудита в системе органов муниципального управления

21. Принципы аудита персонала.

22. Методы аудита персонала: организационно-статистические, социально-психологические, экономические, комплексные.

23. Оценка эффективности реализации кадровой политики в аграрном секторе экономики.

24. Направления реализации кадровой стратегии организации: планирование и подбор персонала, развитие персонала.

25. Система мотивации и стимулирования государственных и муниципальных служащих.

Критерии оценки:

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы. Работа может быть зачтена и в том случае, когда основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы;

- оценка «не зачтено» – тема реферата не раскрыта, задания не выполнены, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

Список вопросов к экзамену

по дисциплине *Кадровая политика*

1. Понятие кадровой политики и стратегии кадровой политики, их суть.
2. Объект и субъект кадровой стратегии.
3. Базовые принципы кадровой стратегии.
4. Цели и задачи кадровой стратегии.
5. Направления реализации кадровой стратегии организации.
6. Понятие стратегического управления персонала, его суть и значение.
7. Система стратегического управления персоналом.
8. Понятие и основные черты стратегии управления персоналом.
9. Реализация стратегии управления персоналом: ее задачи, этапы.
10. Сущность и цели аудита персонала.
11. Принципы аудита персонала.
12. Методы аудита персонала.
13. Этапы проведения аудита персонала.
14. Кадровая политика в государственной и муниципальной службе.
15. Кадровый аудит в государственной и муниципальной службе.
16. Нормативно-правовые аспекты регулирования государственной и муниципальной службы.
17. Возможность и ограничения применения технологий управления персоналом в государственной и муниципальной службе.
18. Особенности кадрового планирования: обязательные и дополнительные формы планов.

Критерии оценки:

– отметка **«отлично»** выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.

– отметка **«хорошо»** выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.

– отметка **«удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, демонстрирует недостаточно систематизированные теоретические знания программного материала, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ.

– отметка **«неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки при его изложении, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы.

Дискуссия

Тема 1. Понятие и сущность кадровой политики.

Вопросы для дискуссии

1) Понятие кадровой политики.
2) Субъекты и объекты кадровой политики.
3) Факторы, влияющие на формирование кадровой политики в организации.
4) Направления кадровой политики.
5) Виды кадровой политики.

Тема 2. Стратегия кадровой политики организации, направления ее реализации

Вопросы для дискуссии

1) Понятие стратегии кадровой политики, ее суть. Объект и субъект кадровой стратегии.
2) Базовые принципы кадровой стратегии.
3) Цели и задачи кадровой стратегии.
4) Направления реализации кадровой стратегии организации: планирование и подбор персонала, развитие персонала, система мотивации и стимулирования, развитие корпоративной культуры, учетно-организационная работа.

Критерии оценки:

- оценка «**зачтено**» выставляется студенту, если ответы на вопросы имеют четкую логическую структуру, основные положения обоснованы как теоретически, так и практически.

- оценка «**не зачтено**» выставляется студенту, если даны не верные ответы на поставленные вопросы.

Полемика

Тема 3. Стратегическое управление персоналом.

Вопросы для полемики:

1) Понятие стратегического управления персонала, его суть и значение.

2) Система стратегического управления персоналом.

Критерии оценки:

- оценка «**зачтено**» выставляется студенту, если ответы на вопросы имеет четкую логическую структуру, основные положения обоснованы как теоретически, так и практически.

- оценка «**не зачтено**» выставляется студенту, если даны не верные ответы на поставленные вопросы.

Эссе

Тема 4. Особенности реализации кадровой политики в современном менеджменте

Вопросы для эссе:

1. Характеристика кадрового потенциала о и тенденции его развития.
2. Основные стратегии управления персоналом в бизнесе.
3. Оценка эффективности реализации кадровой политики в бизнесе.

Критерии оценки:

- оценка «**зачтено**» выставляется студенту, если ответы на вопросы (эссе) имеет четкую логическую структуру, основные положения обоснованы как теоретически, так и практически, содержание работы соответствует выбранной теме.

- оценка «**не зачтено**» выставляется студенту, если эссе не было выполнено и / или выполнено не верно.

Презентация

Тема 5. Сущность и цели аудита персонала

Темы для презентации:

1) Сущность и цели аудита персонала.
2) Принципы аудита персонала.
3) Методы аудита персонала: организационно-статистические, социально-психологические, экономические, комплексные.

Критерии оценки:

- оценка «**зачтено**» выставляется студенту, если презентация имеет четкую логическую структуру, основные положения обоснованы как теоретически, так и практически, содержание работы соответствует выбранной теме.

- оценка «**не зачтено**» выставляется студенту, если презентация не была выполнен и / или выполнена не верно.

Эссе

Тема 6. Технология проведения аудита персонала

Вопросы для эссе:

1) Этапы проведения аудита персонала: определение целей и задач аудита персонала,
2) Выбор целевых показателей аудита, предварительный сбор информации, определение аудиторского риска,
3) Составление общего плана и программы проверки, анализ текущего состояния показателей системы управления персоналом,
4) Анализ отклонений от оптимальных значений показателей, выявление причин отклонений, сопоставление значений показателей текущего и предыдущего периодов, анализ причин изменений, составление аудиторского заключения.

Критерии оценки:

- оценка «**зачтено**» выставляется студенту, если ответы на вопросы (эссе) имеет четкую логическую структуру, основные положения обоснованы как теоретически, так и практически, содержание работы соответствует выбранной теме.

- оценка «**не зачтено**» выставляется студенту, если эссе не было выполнено и / или выполнено не верно.

Дискуссия

Тема 6. Применение кадровой политики и кадрового аудита в бизнес-организациях

Вопросы для дискуссии:

1) Возможность и ограничения применения технологий управления персоналом.
2) Кадровая политика в бизнес-организациях.
3) Современные практики управления персоналом.

Критерии оценки:

- оценка «**зачтено**» выставляется студенту, если ответы на вопросы имеют четкую логическую структуру, основные положения обоснованы как теоретически, так и практически.

- оценка «**не зачтено**» выставляется студенту, если даны не верные ответы на поставленные вопросы.

ЗАДАНИЯ
ДЛЯ ОЦЕНКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Задания для оценки сформированности компетенции УК-3:

Задание 1. Определите правильную последовательность действий при разработке кадровой политики:

а) официальное утверждение кадровой политики организации;

б) проведение анализа динамики кадрового состава и разработка прогноза развития кадровой ситуации организации;

в) определение ключевых принципов кадровой политики;

г) информирования коллектива, сбор мнений и предложений;

д) разработка кадровой программы;

е) реализация мероприятий кадровой программы на основе новых принципов политики.

Ответ: г

Задание 2. Отрицательное значение коэффициента замещения кадров свидетельствует о:

а) снижении текучести кадров;

б) стабилизации кадрового состава;

в) сокращении части рабочих мест;

г) отрицательным этот показатель быть не может.

Ответ: г

Задание 3. Показатель производительности труда, по сути, означает:

а) результативность труда;

б) эффективность труда;

в) трудоёмкость производства;

г) эффективность затрат труда.

Ответ: б

Задание 4. Степень и уровень профессиональной подготовленности работника к какому-либо труду:

а) компетенция;

б) компетентность;

в) квалификация;

г) профессионализм.

Ответ: в

Задание 5. Наиболее видные представители какой-либо части общества; руководящий слой общества:

а) номенклатура;

б) элита;

в) бюрократия;

г) буржуазия.

Ответ: б

Задание 6. Обеспечение оптимального баланса процессов сохранения и обновления количественного и качественного состава кадров в соответствии с потребностями общества, сферы экономики или отдельной организации – это:

а) цель кадровой политики;

б) метод кадровой политики;
в) принцип кадровой политики;
г) объект кадровой политики.
Ответ: а

Задание 7. Субъектами кадровой политики являются (множественный выбор):
а) государственные органы управления;
б) региональные органы управления;
в) персонал организации;
г) руководство организации.
Ответ: а,б,г

Задание 8. Уровни кадровой политики (множественный выбор):
а) кадровая политика службы персонала;
б) кадровая политика в регионе;
в) кадровая политика организации;
г) кадровая политика руководителя;
д) государственная кадровая политика.
Ответ: б,в,д

Задание 9. Предметом кадровой политики являются:
а) технологии управления персоналом;
б) кадровые процессы и отношения;
в) работники организации.
Ответ: б

Задание 10. Механизмом кадровой политики являются:
а) технологии управления персоналом;
б) кадровые процессы и отношения;
в) работники организации.
Ответ: а

Задание 11. Реальные возможности системы планирования человеческих ресурсов определяются главным образом характером информационной базы, содержанием банка данных, тал ли это:
а) да
б) нет
в) отчасти
Ответ: а

Задание 12. Как называется метод оценки кадров, суть которого состоит в том, что руководитель (или комиссия), исходя из определенных критериев оценки, располагает оцениваемых работников по порядку — от самого лучшего до самого худшего:
а) матричный
б) рангового порядка
в) групповой беседы или дискуссии
Ответ: б

Задание 13. Как называются критерии оценки персонала, которые образуются на основе других присущих человеку качеств, таких как профессиональный авторитет, культура мышления, речи:
а) деловые

б) профессиональные
в) интегральные
Ответ: в

Задание 14. Создание новых ролевых моделей, закрепляющих в культуре организации новые образцы деятельности и поведения, творческое развитие и совершенствование этих моделей:
а) фаза интеграции
б) фаза стагнации
в) фаза интерпретации
Ответ: а

Задание 15. Осуществление кадровой политики имеет целью создание …, сплоченного и ответственного коллектива:
а) единого
б) высокопрофессионального
в) жесткого
Ответ: б

Задание 16. К основным требованиям к организации кадрового планирования относится:
а) приоритет задач корпоративного характера, вытекающих из стратегии развития организации
б) планирование затрат на персонал в рамках стратегии общих затрат фирмы
в) подбор и расстановка кадров
Ответ: а

Задание 17. Подход, при котором функция подбирается для человека, предполагает:
а) исключение человека из группы и закрепление за ним работы в соответствии с задачами группы
б) описание работы
в) включение человека в группу и закрепление за ним работы в соответствии с задачами группы
Ответ: в

Задание 18. Принцип законности государственной кадровой политики предполагает:
а) знание управленческими кадрами норм административного, трудового, гражданского, уголовного и других отраслей права и их правильное применение
б) рациональное соотношение выборности и назначения лиц на государственные и другие должности
в) уважение к личности человека
Ответ: а

Задание 19. Принцип сочетания систематического обновления кадров и их преемственности предполагает:
а) гарантированные условия для развития инициативы, таланта, творческих способностей работников
б) взвешенный и объективный подход руководителей к вопросам приема и увольнения персонала

в) оказание помощи в получении профессионального образования, в профессиональной подготовке, профпереподготовке и повышении квалификации

Ответ: б

Задание 20. _____человеческих ресурсов следует рассматривать в прямой взаимосвязи с планированием кадрового потенциала организации и планированием карьеры ее сотрудников:

а) планирование

б) нехватку

в) использование

Ответ: а

Задание 21. Создание условий для повышения квалификации персонала, формирование поддерживающей процессы обучения среды в организации:

а) фаза стагнации

б) фаза профессионального роста

в) фаза интеграции

Ответ: б

Задание 22. Перемещение работников по должностям, как правило, по горизонтали в соответствии с интересами организации:

а) лизинг кадров

б) карьера

в) ротация кадров

Ответ: в

Задание 23. Показатель степени вовлеченности населения в процесс труда, определяемый как отношение численности работающих к общей численности населения трудоспособного возраст-это уровень:

а) безработицы

б) занятости

в) участия в процессе труда

Ответ: б

Задание 24. Адекватные средства к выбору профессии, получению образования, реальному трудоустройству, получению медицинской помощи, доступ к социальной защите и социальным услугам - это контекст такой кадровой работы:

а) социально-экономический

б) культурный

в) географический

Ответ: а

Задание 25. Какие из перечисленных методов мотивации персонала относятся к материальным стимулам?

а) обеспечение возможности профессионального развития.

б) премии и бонусы за достижение целей.

в) проведение корпоративных мероприятий.

г) поощрение грамот и благодарностей от руководства.

Ответ: б

Задание 26. Что включает в себя процесс подбора персонала?

а) только размещение вакансий на сайтах.

б) анализ потребностей в организации, составление требований к кандидатам, проведение собеседований.

в) принятие первого попавшегося кандидата без дополнительной проверки.

г) определение зарплаты для нового сотрудника.

Ответ: б

Задание 27. Какой из методов обучения наиболее эффективен для развития креативных навыков сотрудников?

а) только лекции и теоретические занятия.

б) обучение по образцу (мастер-ученик).

в) структурированные курсы без интерактивных элементов.

г) обучение через решение творческих задач и проектов.

Ответ: г

Задание 28. Что включает в себя процесс эффективного конфликтного разрешения в коллективе?

а) игнорирование конфликтов в надежде на их исчезновение.

б) только увольнение конфликтующих сторон.

в) выявление корневых причин, открытый диалог и поиск конструктивных решений.

г) принуждение сторон к мирному сосуществованию.

Ответ: в

Задание 29. Какова роль руководителя в процессе развития сотрудников?

а) только контроль и наказание за ошибки.

б) только делегирование задач и ответственности.

в) поддержка, обратная связь, определение целей и обеспечение ресурсами для развития.

г) исключительно управление финансами в отделе.

Ответ: в

Задание 30. Какие из нижеперечисленных принципов трудового законодательства необходимо учитывать в управлении персоналом?

а) только возможность применения дисциплинарных взысканий.

б) только размер оплаты труда.

в) соблюдение рабочего времени, предоставление отпусков, соблюдение прав

Ответ: в

Задание 31. Перемещение работников по должностям, как правило, по горизонтали в соответствии с интересами организации называется:

Ответ: ….

Задание 32. Адекватные средства к выбору профессии, получению образования, реальному трудоустройству, получению медицинской помощи, доступ к социальной защите и социальным услугам – это_____ контекст такой кадровой работы

Ответ: ….

Задание 33. Система нормативных документов, которые применяются при разработке показателей на стадиях распределения и использования кадров, включает в себя:

Ответ: ….

Задание 34. Образовательное учреждение для дополнительного профессионального образования служащих выбирает всегда сам обучаемый, так ли это?

Ответ: ….

Задание 35. Метод оценки кадров, суть которого состоит в том, что руководитель, исходя из определенных критериев оценки, располагает оцениваемых работников по порядку — от самого лучшего до самого худшего – называется метод:

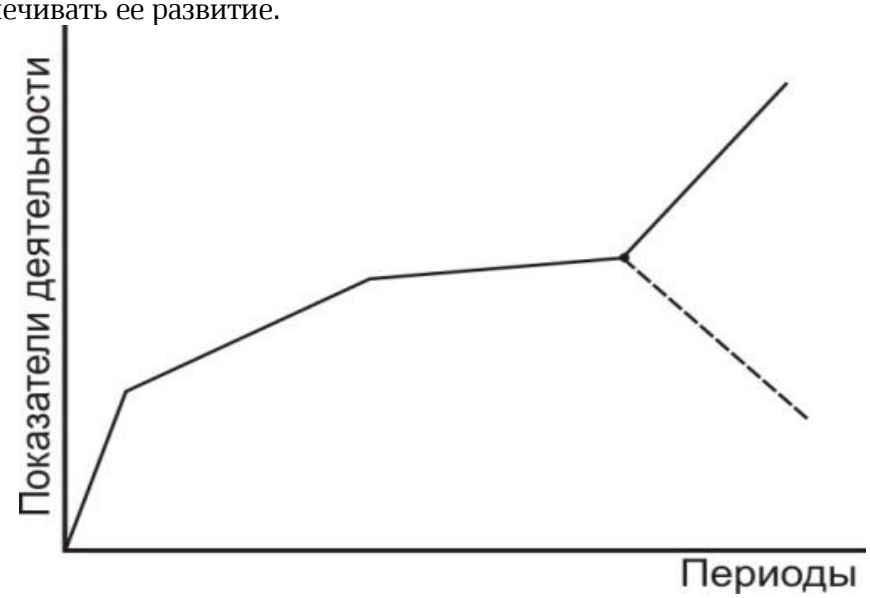
Ответ: ….

Задание 36. Заполните таблицу, вписав характеристики типов кадровой политики во взаимосвязи с кадровыми процессами.

Особенности реализации кадровых процессов при открытой и закрытой кадровой политике

Кадровый процесс	Тип кадровой политики	
	Открытая	Закрытая
Маркетинг персонала	Ситуация высокой конкуренции на рынке труда	
Набор персонала		В основном по рекомендации и только на должности исполнителей или руководителей низового уровня
Адаптация персонала	Активная стратегия адаптации: быстрое включение в конкурентные отношения, предложение новичками новых для организации подходов к деятельности	
Обучение и развитие персонала		Во внутрикорпоративных центрах, с целью формирования единого взгляда, общей технологии
Карьерное продвижение персонала	С одной стороны, возможность карьерного роста затруднена из-за притока новых кадров, с другой – возможность быстрой карьеры за счет высокой мобильности кадров	
Мотивация и стимулирование труда		Предпочтение отдается мотивации (удовлетворение потребности в стабильности, безопасности, социальном принятии)
Внедрение инноваций	Постоянное инновационное воздействие со стороны новых сотрудников, основной механизм инноваций – контракт, определение взаимной ответственности сотрудника и организации	

Задание 37. На схеме подпишите, какой тип кадровой политики должен реализовываться на каждом этапе жизнедеятельности организации для того, чтобы обеспечивать ее развитие.



Ответ: ….

Задание 38. Приведите свои примеры принципов кадровой политики по отдельным направлениям управления персоналом, используя афоризмы, пословицы, поговорки (см. примеры)

Направления деятельности	Примеры принципов
Планирование численности персонала	«Меньшим числом работников выполнять больший объем работы»
Подбор и отбор персонала	«За деньги и дурак будет работать, а дураки нам не нужны!»
Адаптация работников	«Бросим в реку, захочет жить — научится плавать»
Мотивация и стимулирование	«Не хочешь — заставим»
Оплата труда	«Делаем вид, что платим, работники делают вид, что работают»
Обучение	«Не учи ученого»
Управление карьерой	«Тише едешь — дальше будешь»
Высвобождение	«Никого не держим, уходишь — уходи»

Ответ: ….

Задание 39. Какие принципы кадровой политики отражены в этих байках?

О крестьянине и курах

Один крестьянин спрашивает у другого, что он делает, когда его куры не несут яйца. Второй ему ответил, что он их режет, и первый с недоумением вопрошает: «И что, помогает?»

О курице и жадной хозяйке

У одной вдовы была курица, которая каждый день несла по яйцу. «Буду-ка я давать птице больше ячменя, авось она будет нестись два раза в день», – подумала хозяйка. Сказано — сделано. Но курица разжирела, и перестала нестись даже по разу в день.

Курочка Ряба

Жили-были Дед и Баба, и была у них курочка Ряба. Снесла курочка яичко, да не простое, а золотое. Но Деду и Бабе не нужно было золотое, не знали они, что с ним делать. Поэтому продали курочку Рябу, а себе стали другую покупать, которая несла бы простые яйца.

Ответ: ….

Задание 40. В чем заключается генеральная цель кадровой политики?

Ответ: ….

Задание 41. С какой целью разрабатывается должностная инструкция на предприятии?

Ответ: ….

Задание 42. На что направлено изучение кадровой политики предприятий-конкурентов?

Ответ: ….

Задание 43. Что такое человеческий капитал?

Ответ: ….

Задание 44. Определите, что включает инвестирование в человеческий капитал?

Ответ: ….

Задание 45. Перечислите направления кадровой политики организации.

Ответ: ….

Задание 46. Внутренние факторы, оказывающие влияние на кадровую политику.

Ответ: ….

Задание 47. Внешние факторы, оказывающие влияние на кадровую политику.

Ответ: ….

Задание 48. Содержание понятия «кадровая стратегия».

Ответ: ….

Задание 49. Какими мерами обеспечивается социальная эффективность трудовых ресурсов на предприятии?

Ответ: ….

Задание 50. Компетенция – это:

Ответ: ….

Задание 51. Модель компетенций представляет собой:

Ответ: ….

Задание 52. Адаптация персонала – это:

Ответ: ….

Задание 53. Развитие персонала – это:
Ответ: ….

Задание 54. Определите понятие «кадровая политика организации». Каким образом можно дифференцировать понятия «кадровая политика», «стратегия управления персоналом» и «оперативное управление персоналом»?
Ответ: ….

Задание 55. Какой фактор является определяющим при выборе кадровой политики, относительно масштаба кадровых мероприятий?
Ответ: ….

Задание 56. Маркетинг персонала – это:
Ответ: ….

Задание 57. В чем сущность системного подхода к маркетингу персонала?
Ответ: ….

Задание 58. Можно ли утверждать, что любая организация имеет кадровую политику? Аргументируйте свой ответ.
Ответ: ….

Задание 59. Каковы основные направления деятельности службы управления персоналом по реализации кадровой политики?
Ответ: ….

Задание 60. Перечислите конкретные мероприятия, разрабатываемые и реализуемые в рамках таких направлений деятельности, как обучение персонала, отбор и набор персонала, проведение оценки (аттестации), разработка системы мотивации.
Ответ: ….

Задания для оценки сформированности компетенции ОПК-4:

Задание 1. Какое управленческое действие не относится к функциям менеджмента персонала?
а) планирование;
б) прогнозирование;
в) мотивация;
г) составление отчетов;
д) организация.
Ответ: г

Задание 2. Управленческий персонал включает:
а) вспомогательных рабочих;
б) сезонных рабочих;
в) младший обслуживающий персонал;
г) руководителей, специалистов;
д) основных рабочих.
Ответ: г

Задание 3. Потенциал специалиста – это:

а) совокупность возможностей, знаний, опыта, устремлений и потребностей;

б) здоровье человека;

в) способность адаптироваться к новым условиям;

г) способность повышать квалификацию без отрыва от производства;

д) способность человека производить продукцию

Ответ: а

Задание 4. Горизонтальное перемещение рабочего предусматривает такую ситуацию:

а) переведение с одной работы на другую с изменением заработной платы или уровня ответственности;

б) переведение с одной работы на другую без изменения заработной ты или уровня ответственности;

в) освобождение рабочего;

г) понижение рабочего в должности;

д) повышение рабочего в должности.

Ответ: б

Задание 5. Профессиограмма - это:

а) перечень прав и обязанностей работников;

б) описание общетрудовых и специальных умений каждого работника на предприятии;

в) это описание особенностей определенной профессии, раскрывающее содержание профессионального труда, а также требования, предъявляемые к человеку.

г) перечень профессий, которыми может овладеть работник в пределах его компетенции;

д) перечень всех профессий.

Ответ: в

Задание 6. Какой раздел не содержит должностная инструкция?

а) "Общие положения";

б) "Основные задачи";

в) "Должностные обязанности";

г) "Управленческие полномочия";

д) "Выводы".

Ответ: д

Задание 7. Комплексная оценка работы - это:

а) оценка профессиональных знаний и умений с помощью контрольных вопросов;

б) определение совокупности оценочных показателей качества, сложности и эффективности работы и сравнение с предыдущими периодами с помощью весовых коэффициентов;

в) оценка профессиональных знаний, привычек и уровня интеллекта с помощью контрольных вопросов;

г) определение профессиональных знаний и привычек с помощью специальных тестов с их дальнейшей расшифровкой.

д) оценка профессиональных знаний, привычек и уровня интеллекта с помощью социологических опросов.

Ответ: б

Задание 8. Коллегиальность в управлении - это ситуация, когда:

а) персонал определенного подразделения — это коллеги по отношению друг к другу;

б) только руководитель организации может управлять персоналом, но некоторые полномочия он может делегировать своим подчиненным;

в) существует децентрализация управления организацией;

г) работодатели работают в тесном контакте друг с другом и связаны узами сотрудничества и взаимозависимости, составляют управленческий штат;

д) существует централизация управления организацией.

Ответ: г

Задание 9. Методы, предполагающие передачу сотрудникам сведений, которые позволяют им самостоятельно организовывать свое поведение и свою деятельность – это:

а) различные методы стимулирования;

б) методы информирования;

в) методы убеждения;

г) методы административного принуждения;

д) экономические методы.

Ответ: б

Задание 10. Отношением числа уволенных работников к общей численности персонала рассчитывается:

а) уровень трудовой дисциплины;

б) надежность работы персонала;

в) текучесть кадров;

г) социально-психологический климат в коллективе;

д) коэффициент трудового вклада.

Ответ: в

Задание 11. Укажите основные формы организации труда персонала.

Ответ: ….

Задание 12. Мотивация и факторы, определяющие трудовое поведение.

Ответ: ….

Задание 13. Перечислите принципы обучения персонала.

Ответ: ….

Задание 14. Перечислите формы обучения персонала.

Ответ: ….

Задание 15. Перечислите методы обучения персонала.

Ответ: ….

Задание 16. Понятие профессиональной карьеры, ее виды.

Ответ: ….

Задание 17. Соотнесите понятия лидерство, управление и руководство.

Ответ: ….

Задание 18. Понятие и классификация конфликтов в системе управления персоналом.

Ответ: ….

Задание 19. Понятие команды, ее признаки и отличие от группы.
Ответ: ….

Задание 20. HR-стратегии в интернациональных организациях.
Ответ: ….

Критерии оценки результатов:

– оценка «отлично» выставляется студенту, если он отвечает верно на 80-100% вопросов.

– оценка «хорошо» выставляется студенту, если он отвечает верно на 70-79% вопросов.

– оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он отвечает верно на 60-69% вопросов.

– оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не освоил материал темы, дает менее 60% правильных ответов.

МАТРИЦА СООТВЕТСТВИЯ КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ УРОВНЮ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Критерии оценки	Уровень сформированности компетенций
Оценка по пятибалльной системе	
«*Отлично*»	«*Высокий уровень*»
«*Хорошо*»	«*Повышенный уровень*»
«*Удовлетворительно*»	«*Пороговый уровень*»
«*Неудовлетворительно*»	«*Не достаточный*»
Оценка по системе «зачет – незачет»	
«*Зачтено*»	«*Достаточный*»
«*Не зачтено*»	«*Не достаточный*»

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

1. Положение «О балльно-рейтинговой системе аттестации студентов (https://edubiotech.ru/file/403: режим доступа свободный);

2. Положение «О проведении текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся (https://edubiotech.ru/file/104821: режим доступа свободный).