

УТВЕРЖДАЮ

Заместитель директора

 Е.А. Шевырина

« 14 » 05 2021 г.

КОНТРОЛЬНО-ИЗМЕРИТЕЛЬНЫЙ МАТЕРИАЛ

по дисциплине

ОП. 07 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

для специальности (профессии)

46.02.01 «Документационное обеспечение управления и архивоведение»

РАССМОТРЕНО

на заседании предметно (цикловой) комиссии
Дисциплины профессионального цикла

СОСТАВИЛ



Е.И. Черепанова

Протокол №

9

от « 14 »

2021 года

Председатель



Е.И. Катзева

ОДОБРЕНО

Заведующий
структурного
подразделения



М.К. Рыбкова

2021 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Паспорт комплекта контрольно-измерительных материалов	3
1.1. Область применения контрольно-измерительных средств	3
1.2. Сводные данные об объектах оценивания, основных показателях оценки, типах заданий, формах аттестации.....	3
1.3. Распределение типов контрольных заданий при текущем контроле знаний и на промежуточной аттестации	3
2. Комплект оценочных средств	4
2.1. Задания для проведения текущего контроля.....	4
3. Материалы к дифференцированному зачету	15

1. Паспорт комплекта контрольно-измерительных материалов

1.1. Область применения контрольно-измерительных средств

Результатом освоения учебной дисциплины «Управление персоналом» является овладение обучающимися общих и профессиональных компетенций.

Формой аттестации по учебной дисциплине является дифференцированный зачет.

1.2 Сводные данные об объектах оценивания, основных показателях оценки, типах заданий, формах аттестации

Результаты освоения (объекты оценивания)	Основные показатели оценки результата и их критерии	Тип задания; № задания	Форма аттестации
УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ			
уметь: - создавать благоприятный психологический климат в коллективе; - эффективно управлять трудовыми ресурсами; знать: - содержание кадрового, информационного, технического и правового обеспечения системы управления персоналом; - организационную структуру службы управления персоналом; - общие принципы управления персоналом; - принципы организации кадровой работы; - психологические аспекты управления, способы разрешения конфликтных ситуаций в коллективе;	Решение практических задач и тестовых вопросов	Практическая работа, задание.	Текущий контроль: контроль на практическом занятии. Диф.зачет

1.3. Распределение типов контрольных заданий при текущем контроле знаний и на промежуточной аттестации

Содержание учебного материала по программе учебной дисциплины	Типы контрольного задания, номер				
	Практическая работа	Тестовые задания	Самостоятельная работа	Контрольная работа	Экзаменационное задание
РАЗДЕЛ 1. СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ					
Тема 1.1. Содержание и сущность стратегии управления персоналом			Самостоятельная работа		Дифференцированный зачет
Тема 1.2. Основные подсистемы управления			Самостоятельная работа		Дифференцированный зачет
Тема 1.3. Методы управления персоналом	ПР №1,2		Самостоятельная работа		Дифференцированный зачет
РАЗДЕЛ 2. КАДРОВОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ					
Тема 2.1. Сущность и задачи кадрового планирования	ПР №3		Самостоятельная работа		Дифференцированный зачет
РАЗДЕЛ 3. ПОДБОР ПЕРСОНАЛА					
Тема 3.1. Сущность и источники найма персонала			Самостоятельная работа		Дифференцированный зачет

Тема 3.2. Этапы профессионального отбора	ПР № 4-7		Самостоятельная работа		Дифференцированный зачет
РАЗДЕЛ 4. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ И СОЦИАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ					
Тема 4.1. Сущность и особенности профессиональной ориентации			Самостоятельная работа		Дифференцированный зачет
Тема 4.2. Сущность и особенности социальной адаптации персонала	ПР № 8,9		Самостоятельная работа		Дифференцированный зачет
РАЗДЕЛ 5. УПРАВЛЕНИЕ ДЕЛОВОЙ КАРЬЕРОЙ					
Тема 5.1. Понятие и задачи управления деловой карьерой	ПР № 10,11		Самостоятельная работа		Дифференцированный зачет
Тема 5.2. Движение персонала в организации	ПР № 12,13		Самостоятельная работа		Дифференцированный зачет
РАЗДЕЛ 6. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА					
Тема 6.1. Понятие и сущность организации труда			Самостоятельная работа		Дифференцированный зачет
Тема 6.2. Нормирование труда			Самостоятельная работа		Дифференцированный зачет
Тема 6.3. Текучесть кадров	ПР № 14		Самостоятельная работа		Дифференцированный зачет
РАЗДЕЛ 7. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА					
Тема 7.1. Оценка потенциала работника			Самостоятельная работа		Дифференцированный зачет
Тема 7.2. Критерии и методы оценки труда персонала			Самостоятельная работа		Дифференцированный зачет
Тема 7.3. Аттестация персонала	ПР № 15-17		Самостоятельная работа		Дифференцированный зачет
РАЗДЕЛ 8. ФОРМИРОВАНИЕ КОЛЛЕКТИВА					
Тема 8.1. Коллектив как социальная группа			Самостоятельная работа		Дифференцированный зачет
Тема 8.2. Программа создания коллектива			Самостоятельная работа		Дифференцированный зачет
РАЗДЕЛ 9. ОПЛАТА ТРУДА					
Тема 9.1. Сущность и структура оплаты труда	ПР № 18		Самостоятельная работа		Дифференцированный зачет

2. Комплект оценочных средств

2.1. Задания для проведения текущего контроля. (содержание всех заданий для текущего контроля).

Комплект оценочных средств содержит в себе следующие типы заданий: тестовые задания по каждому разделу. В каждом задании по несколько примеров и вариантов.

РАЗДЕЛ 1. СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

1. Мысленное предвосхищение результатом деятельности:

- а) цель б) образ в) модель

2. К основным факторам непосредственной социальной среды организации относится:

- а) коллективная форма управления б) условия работы и охрана труда

в) имидж организации

3. Наиболее краткой по времени протекания является адаптация:

а) социальная б) психологическая в) физиологическая

4. Процентное содержание юридических знаний начальника отдела кадров составляет:

а) 19 б) 15 в) 25

5. Оценка, которая осуществляется на основе изучения длительного периода трудовой деятельности:

а) комплексная б) экспрессивная в) пролонгированная

6. Организация, проводящая исследования и разработки в области норм и нормативов по труду и кадрам:

а) Центральный институт труда б) Центральное бюро нормативов по труду

в) Государственная система управления трудовыми ресурсами РФ

7. Сущность личности человека проявляется в:

а) нравственной воспитанности б) знаниях, навыках и умениях

в) поступках и действиях

8. В организациях отбор кандидатов должен проводиться на конкурсной основе среди специалистов в возрасте до ... лет:

а) 35 б) 40 в) 50

9. Для схемы управления по функциям характерен стиль руководства:

а) децентрализованный б) демократический в) бюрократический

10. Планирование потребности в персонале является:

а) заключительной ступенью кадрового планирования

б) заключительной ступенью кадрового контроллинга

в) промежуточным этапом между кадровым планированием и кадровым контроллингом

11. Совокупность таких факторов, как подбор новых сотрудников, их материальная оценка, качество отобранных людей, характеризует:

а) эффективность рекрутера б) интенсивность набора в) оптимальность набора

12. Совокупность знаний, умений и навыков, личностных свойств и качеств, которыми необходимо обладать человеку для успешного выполнения профессиональных обязанностей, – это профессиональная(ые):

а) способности б) пригодность в) компетентность

13. Разрешение межличностных форм конфликтов возможно через:

а) компромисс и решение проблемы б) уклонение от проблемы конфликта

в) сглаживание

14. Разрабатывает федеральную программу повышения производительности труда и доводит ее до регионов в виде рекомендаций, блок-схем и направлений:

а) Минздравсоцразвития РФ б) Международная организация труда

в) Всероссийский центр производительности

15. Результат ухода одних работников и прихода других на работу в организацию — это ... кадров:

а) текучесть б) издержки в) переход

16. Используемые для регистрации затрат рабочего времени специальные формы, как правило, представляют собой:

а) традиционный календарь-ежедневник, имеющий сетку часов

б) лист бумаги, разграфленной по основным направлениям работы

в) традиционный календарь-ежедневник

17. Особая структурная схема, позволяющая специалисту увидеть проблему как в целом, так и в наиболее важных ее деталях:

а) таблица б) график в) модель

18. Побуждение, основанное на потребностях личности, ее ценностных ориентациях, интересах:

а) склонность б) мотивация в) мышление

19. Конфликтная ситуация становится управляемой путем использования методов:

а) структуры системы вознаграждений б) общеорганизационных комплексных целей

в) разъяснения требований к работе

20. Структура персонала организации:

а) соотношение профессиональных групп специалистов и рабочих

б) совокупность отдельных лиц работников, объединенных по какому-либо признаку

в) личный состав организации, работающий по найму и обладающий определенными признаками

Эталон правильных ответов

№ вопроса	Вариант ответа	Кол-во баллов	№ вопроса	Вариант ответа	Кол-во баллов
1	А	1	11	А	1
2	Б	1	12	Б	1
3	В	1	13	А	1
4	А	1	14	В	1
5	В	1	15	А	1
6	Б	1	16	Б	1
7	В	1	17	В	1
8	А	1	18	А	1
9	В	1	19	В	1
10	Б	1	20	Б	1
ИТОГО					20 баллов

Критерии оценки

Оценка «5» - 20-16 баллов

Оценка «4» - 15-11 баллов

Оценка «3» - 10-6 баллов

Оценка «2» - менее 5 баллов

РАЗДЕЛ 2. КАДРОВОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ

1. Реальные возможности системы планирования человеческих ресурсов определяются главным образом характером информационной базы, содержанием банка данных, тал ли это:

а) да б) нет в) отчасти

2. 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

3. 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

4. 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

5. Что такое бюрократизм:

а) использование должностным лицом прав, связанных с его должностью, в целях личного обогащения

б) расположение служебных званий, чинов в порядке их подчинения

в) иерархически организованная, оторванная от народа система управления обществом

6. Осуществление кадровой политики имеет целью создание ..., сплоченного и ответственного коллектива:

а) единого б) высокопрофессионального в) жесткого

7. Осуществление кадровой политики имеет целью создание ..., сплоченного и ответственного коллектива:

а) большого б) единого в) высокопроизводительного

8. 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

9. 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

10. Подход, при котором функция подбирается для человека, предполагает:

а) подбор работы, не соответствующей возможностям и месту человека

б) подбор работы, наиболее соответствующей возможностям и месту человека

в) описание работы

11. 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

12. 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

13. Принцип сочетания систематического обновления кадров и их преемственности предполагает:

а) увольнения и отставки (в том числе принудительной) в рамках действующего законодательства

б) гарантированные условия для развития инициативы, таланта, творческих способностей работников

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

14. К основным требованиям к организации кадрового планирования относится:

а) определение общих затрат на одного работника

б) определение дифференцированных затрат на одного работника

в) постоянное соотнесение плановых задач и реальных возможностей организации

15. ... человеческих ресурсов следует рассматривать в прямой взаимосвязи с планированием кадрового потенциала организации и планированием карьеры ее сотрудников:

а) Планирование

б) Нехватку

в) Использование

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

а) фаза стагнации

б) фаза профессионального роста

в) фаза интеграции

17. Стратегия управления персоналом определяется через представление управления персоналом на таком уровне управления организации:

а) низшем

б) среднем

в) высшем

18. Выбор продолжительности планового периода определяется общими задачами такого планирования

а) актуального

б) кадрового

в) главного

19. Выбор продолжительности планового периода определяется особенностями подготовки различных категорий персонала и накопления опыта для выполнения производственных задач в конкретно указанное время, так ли это:

а) нет

б) отчасти

в) да

20. Метод рангового порядка – это метод оценки кадров:

а) предполагающий участие работников в проблемных ситуациях, близких к реальным и дающих возможность каждому участнику проявить свои способности

- б) суть которого состоит в том, что руководитель, исходя из определенных критериев оценки, располагает оцениваемых работников по порядку — от самого лучшего до самого худшего
 в) на основе специально разработанных вопросов анкет

Эталон правильных ответов

№ вопроса	Вариант ответа	Кол-во баллов	№ вопроса	Вариант ответа	Кол-во баллов
1	А	1	11	А	1
2	Б	1	12	Б	1
3	В	1	13	А	1
4	А	1	14	В	1
5	В	1	15	А	1
6	Б	1	16	Б	1
7	В	1	17	В	1
8	А	1	18	Б	1
9	В	1	19	А	1
10	Б	1	20	Б	1
ИТОГО					20 баллов

Критерии оценки

- Оценка «5» - 20-16 баллов
 Оценка «4» - 15-11 баллов
 Оценка «3» - 10-6 баллов
 Оценка «2» - менее 5 баллов

РАЗДЕЛ 3. ПОДБОР ПЕРСОНАЛА

1. Трудовыми ресурсами называется:

- а) население, независимо от возраста
 б) население в трудоспособном возрасте, желающие и способные трудиться
 в) пенсионеры, инвалиды и несовершеннолетние

2. Что такое кадры:

- а) совокупность наемных рабочих профессиональных квалификационных групп, занятых в производстве, согласно штатному расписанию согласно договором
 б) совокупность наемных рабочих
 в) совокупность занятых в производстве

3. На что классифицируется персонал:

- а) на основной и неосновной б) на занятый и незанятый
 в) на промышленный и непромышленный

4. Расшифруйте ППП:

- а) промышленный производственный персонал
 б) потребление произведенной продукции
 в) предприятие производящее продукцию

5. Что такое непромышленный персонал:

- а) люди, которые содействуют в осуществлении производственного процесса, а так же не занятые в производственном процессе.
 б) люди не занятые в производственном процессе (работники питания, учителя, воспитатели и пр.)
 в) люди, которые участвуют или содействуют в осуществлении производственного процесса

6. Что такое промышленный производственный персонал:

- а) люди не занятые в производственном процессе
 б) люди, которые содействуют в осуществлении производственного процесса, а так же не занятые в производственном процессе
 в) люди, которые участвуют или содействуют в осуществлении производственного процесса

7. ППП делится на:

- а) основной и вспомогательный б) рабочий и неосновной
 в) рабочий и служащий

8. Рабочим промышленным производственным персоналом называется:

- а) персонал, который задействован в процессе изготовления продукции
- б) люди, которые занимаются содействием и организацией управленческого процесса и персонал, который задействован в процессе изготовления продукции
- в) люди, которые занимаются организацией управленческого процесса

9. Служащими ППП называются люди:

- а) которые занимаются организацией управленческого процесса
- б) которые занимаются содействием и организацией управленческого процесса
- в) которые занимаются содействием и организацией управленческого процесса и персонал, который задействован в процессе изготовления продукции

10. Рабочий ППП, можно условно поделить на:

- а) основной и вспомогательный
- б) руководители и служащие
- в) специалисты, служащие, руководители

11. Основной рабочий ППП – это:

- а) лица, занятые в обслуживании основного процесса производства, которые занимаются ремонтом, перемещении грузов, перевозкой пассажиров и пр.
- б) работники, которые занимаются содействием и организацией управленческого процесса и персонал, который задействован в процессе изготовления продукции
- в) работники непосредственно занятые в процессе создания материальных ценностей

12. Вспомогательный рабочий ППП – это:

- а) работники непосредственно занятые в процессе создания материальных ценностей и занятые в обслуживании основного процесса производства
- б) лица, занятые в обслуживании основного процесса производства, которые занимаются ремонтом, перемещении грузов, перевозкой пассажиров и пр.
- в) работники непосредственно занятые в процессе создания материальных ценностей

13. Служащий ППП можно условно поделить на:

- а) руководители и служащие
- б) основной и служащий
- в) специалисты, служащие, руководители

14. Специалистами называются:

- а) лица, занятые инженерно-технической, экономической деятельностью
- б) работники, которые занимают должность руководителя предприятия
- в) работники, которые занимают должность руководителя предприятия или структурных подразделений

15. Служащими называются:

- а) работники, которые занимают должность руководителя предприятия
- б) лица, осуществляющие подготовку и оформление документации, учет и контроль, а так же хозяйственное обслуживание
- в) работники, которые занимают должность руководителя предприятия или структурных подразделений

16. Руководителями называются:

- а) лица, занятые инженерно-технической, экономической деятельностью
- б) работники, которые занимают должность руководителя предприятия
- в) работники, которые занимают должность руководителя предприятия или структурных подразделений

17. От кого зависит, насколько успешно работает предприятие в целом и насколько эффективно используются на предприятии средства производства:

- а) от специалистов
- б) от кадров предприятия
- в) от служащих

18. В зависимости от возглавляемых коллективов руководителей подразделяют на:

- а) вертикальных и горизонтальных
- б) вертикальных и функциональных
- в) линейных и функциональных

19. По уровню, занимаемому в общей системе управления народным хозяйством, руководителей подразделяют на:

- а) высшего, среднего и низшего звена б) линейных и функциональных
в) вертикальных и горизонтальных

20. Как называется показатель численности работников списочного состава на определенное число или дату:

- а) штатная численность б) среднесрочная численность в) списочная численность

Эталон правильных ответов

№ вопроса	Вариант ответа	Кол-во баллов	№ вопроса	Вариант ответа	Кол-во баллов
1	Б	1	11	В	1
2	А	1	12	Б	1
3	В	1	13	В	1
4	А	1	14	А	1
5	Б	1	15	Б	1
6	В	1	16	В	1
7	В	1	17	Б	1
8	А	1	18	В	1
9	Б	1	19	А	1
10	А	1	20	В	1
ИТОГО					20 баллов

Критерии оценки

- Оценка «5» - 20-16 баллов
Оценка «4» - 15-11 баллов
Оценка «3» - 10-6 баллов
Оценка «2» - менее 5 баллов

РАЗДЕЛ 4. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ И СОЦИАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ

1. С помощью этого процесса регулируется поведение человека:

- а) адаптация б) рождение в) зачатие

2. Один из видов адаптации:

- а) врожденная б) биологическая в) глобальная

3. Один из видов адаптации:

- а) региональная б) актуальная в) этническая

4. Один из видов адаптации:

- а) психологическая б) физиологическая в) локальная

5. Один из видов адаптации:

- а) региональная б) психоэмоциональная в) социальная

6. В широком смысле под адаптацией понимается приспособление к изменяющимся обстоятельствам, так ли это:

- а) нет б) да в) отчасти

7. В таком смысле адаптация — это способности организма существовать в предлагаемой окружающей среде:

- а) социальном б) психологическом в) биологическом

8. С точки зрения ... адаптация — это процесс приспособления индивида к условиям общества, в котором он существует:

- а) психологии б) биологии в) этнической составляющей

9. При ... адаптации человек ведет активную жизнь, осуществляет различные виды деятельности и эффективно взаимодействует с окружающими:

- а) последовательной б) постепенной в) успешной

10. Приспособление в психологии рассматривается как умение, которое формируется под влиянием природных способностей и внешних факторов, так ли это:

- а) нет б) да в) отчасти

11. В отечественной науке изучением адаптации занимался:

- а) И. Сеченов б) П. Анохин в) В. Бехтерев

12. В отечественной науке изучением адаптации занимался:

- а) М. Ломоносов б) И. Павлов в) Л. Выготский

13. Первым ученым, попытавшимся раскрыть работу механизма социальной адаптации, был:

- а) М. Ярошевский б) И. Павлов в) П. Анохин

14. Он опирался на результаты исследований зарубежных психологов, выявивших закономерности в поведении индивидов в рамках одной группы:

- а) Л. Выготский б) И. Сеченов в) М. Ярошевский

15. Свойство личности, выражающееся в способности меняться, подстраиваться под предлагаемые обстоятельства:

- а) адаптивность б) обструкция в) отменность

16. Чем быстрее человек перестраивается и начинает эффективно осуществлять деятельность в предлагаемых обстоятельствах, тем выше уровень его:

- а) обструктивности б) адаптивности в) отменности

17. Чем быстрее человек усваивает правила поведения в той среде обитания, в которую он попал, тем выше его шансы на успешную социализацию, так ли это:

- а) нет б) да в) отчасти

18. Адаптивность проявляется в ... сферах:

- а) 5 б) 4 в) 3

19. Одна из сфер адаптивности:

- а) биологическая б) генная в) социальная

20. Одна из сфер адаптивности:

- а) врожденная б) социально-психологическая в) приобретенная

Эталон правильных ответов

№ вопроса	Вариант ответа	Кол-во баллов	№ вопроса	Вариант ответа	Кол-во баллов
1	А	1	11	А	1
2	Б	1	12	Б	1
3	В	1	13	А	1
4	А	1	14	В	1
5	В	1	15	А	1
6	Б	1	16	Б	1
7	В	1	17	Б	1
8	А	1	18	Б	1
9	В	1	19	В	1
10	Б	1	20	Б	1
ИТОГО					20 баллов

Критерии оценки

Оценка «5» - 20-16 баллов

Оценка «4» - 15-11 баллов

Оценка «3» - 10-6 баллов

Оценка «2» - менее 5 баллов

РАЗДЕЛ 5. УПРАВЛЕНИЕ ДЕЛОВОЙ КАРЬЕРОЙ

1. Какие методы имеют косвенный характер управленческого воздействия:

- а) экономические б) общие в) административные

2. К какому этапу относится передача собственного опыта:

- а) первоначальная стадия б) стадия отставки в) стадия стабильной работы

3. Что представляют собой правила управления деловой карьерой:

- а) принципы поведения индивида в организации
б) принципы поведения индивида в обществе
в) принципы поведения индивида по планированию и осуществлению служебного роста

4. Какие условия формирования карьеры не относятся к объективным:

- а) личностные б) кадровые в) кризисные

5. В какой период идет процесс роста квалификации работника, продвижение по служебной лестнице:

- а) этап сохранения б) этап становления в) этап продвижения

6. По мнению какого автора выбор карьеры – это выражение личности?:

- а) Дж. Локка б) Дж. Голланда в) М. Вебера

7. Мероприятия по управлению деловой карьерой:

- а) понижают преданность работника интересам организации
б) увеличивают текучесть кадров
в) повышают производительность труда

8. Какие две группы условий влияют на формирование карьеры:

- а) субъективные и объективные б) особенные и специфические
в) специфические и субъективные

9. Что понимается под текучестью кадров:

- а) число принятых работников б) уволившиеся работники
в) движение рабочей силы, обусловленное неудовлетворенностью работника или организации

10. Карьера – это:

- а) отношения между предпринимателями б) процесс профессионального роста человека
в) система общественного труда

11. От чего не зависит реализация плана развития карьеры:

- а) погодных условий б) заметного положения в организации
в) эффективного партнерства с руководителем

12. Какой уровень не могут иметь социально-трудовые отношения:

- а) групповой б) простой в) смешанный

13. Какой этап не включается в управление планированием карьеры:

- а) увольнение работника б) разработка плана развития карьеры
в) обучение нового сотрудника

14. В каких отношениях предпринимательская деятельность становится одной из важных форм участников человека:

- а) политических б) социальных в) экономических

15. Какие стороны не учитываются в процессе планирования карьеры:

- а) государство б) руководитель в) работник

16. Кто может быть субъектом социально-трудовых отношений:

- а) организация б) индивидуум в) юридическое лицо

17. Управление развитием персонала в нужном для организации направлении, характеризующееся составлением плана продвижения работника называется:

- а) развитие персонала б) развитие карьеры в) планирование карьеры

18. Важнейшая экономическая роль человека:

- а) его положение в отношениях распределения произведенного в обществе продукта
б) его участие в процессе труда
в) его положение в обществе

19. Какие преимущества создает для организации развитие карьеры:

- а) удовлетворенность трудом б) возможность планировать профессиональный рост
в) сокращение текучести кадров

20. Какой из этапов не входит в этапы карьеры:

- а) этап сохранения б) этап планирования в) этап становления

Эталон правильных ответов

№ вопроса	Вариант ответа	Кол-во баллов	№ вопроса	Вариант ответа	Кол-во баллов
1	А	1	11	А	1
2	Б	1	12	Б	1
3	В	1	13	А	1
4	А	1	14	В	1
5	В	1	15	А	1
6	Б	1	16	Б	1

7	В	1	17	В	1
8	А	1	18	Б	1
9	В	1	19	В	1
10	Б	1	20	Б	1
ИТОГО					20 баллов

Критерии оценки

- Оценка «5» - 20-16 баллов
- Оценка «4» - 15-11 баллов
- Оценка «3» - 10-6 баллов
- Оценка «2» - менее 5 баллов

РАЗДЕЛ 6. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА

1. Как называется определенный порядок осуществления трудового процесса?

- а) организацией производства б) технологией деятельности
- в) организацией труда г) условиями труда
- д) штатным расписанием

2. Как называется метод нормирования труда?

- а) производственный; б) приблизительный;
- в) суммарный; г) экономический.

3. Тарифная система это:

- а) перечень работ с указанием их разряда;
- б) система положений, которые определяют оплату труда в зависимости от характера и условий труда;
- в) система тарифных коэффициентов;
- г) нет правильного ответа.

4. Кто является основоположником науки об организации труда является:

- а) В.И. Ленин б) А.К. Гастев в) Ф. У. Тейлор

5. За что проводится дополнительная оплата труда?

- а) за более высококачественную работу;
- б) за количество и качество продукции или выполненный объём работы;
- в) на основании тарифных ставок и выполненного объёма работы или полученной продукции;
- г) все ответы верные.

6. Что является элементами организации труда?

- а) разделение и кооперация труда б) использование наиболее рациональных материалов
- в) управление производством г) организация рабочих мест
- д) организация обслуживания рабочих мест+

7. Что из ниже перечисленного не относится к стилю руководства?

- а) либеральный б) демократический
- в) социальный г) авторитарный

8. В какой день наблюдается наибольшая работоспособность?

- а) в понедельник б) в пятницу
- в) в среду г) во вторник
- д) в четверг

9. Какой минимальный размер заработной платы в РФ на 01.03.2017 г.?

- а) 8000 руб.; б) 8500 руб.;
- в) 7000 руб.; г) 7500 руб.

10. Частью какой системы является организация труда?

- а) планирования б) управления
- в) производства г) хозяйствования

11. Как проводится сдельная оплата труда?

- а) за более высококачественный труд;
- б) за количество и качество продукции или за выполненный объём работы или полученной продукции;

- в) на основании тарифных ставок и выполненного объема работы или полученной продукции;
г) правильного ответа нет.

12. Что предполагает организация рабочего места?

- а) установление должностных обязанностей работника
б) установление рациональных приемов труда
в) его оснащение г) его планировку

13. Как проводится основная оплата труда?

- а) за более высококачественную работу;
б) за количество и качество продукции или выполненный объем работы;
в) на основании тарифных ставок и выполненного объема работы или полученной продукции;
г) все ответы верные.

14. Каковы формы единичного разделения труда:

- а) разделение труда в организации б) разделение труда в подразделениях
в) разделение труда на заготовке сена г) разделение труда на выпасе скота

15. Что показывает форма оплаты труда?

- а) показывает, за какие показатели производится оплата труда;
б) показывает, как необходимо оплачивать труд в конкретных условиях производства;
в) правильного ответа нет;
г) все ответы верные.

16. Оценку чего не включает в себя аттестация рабочего места?

- а) его технического уровня б) его организационного уровня
в) его квалификационного уровня г) условий труда и техники безопасности на рабочем месте

17. Что такое начисление оплаты труда за отработанное время?

- а) повременная оплата труда; б) основная оплата труда;
в) сдельная оплата труда; г) правильного ответа нет.

18. Что такое количество продукции или конкретной работы определённого качества, которую необходимо выполнить одному или нескольким работникам за единицу времени?

- а) норма выработки; б) норма времени;
в) норма обслуживания; г) норма численности.

19. Каковы этапы процедуры проведения собрания?

- а) избрание президиума – повестка дня – проект решения – регистрация участников;
б) повестка дня – регистрация участников – избрание президиума – проект решения;
в) регистрация участников – избрание президиума – повестка дня — проект решения;
г) проект решения – избрание президиума – повестка дня – регистрация участников.

20. Как усиление специализации труда действует на производительность? Она:

- а) падает б) растет
в) сначала падает, потом растет г) сначала растет, потом падает

Эталон правильных ответов

№ вопроса	Вариант ответа	Кол-во баллов	№ вопроса	Вариант ответа	Кол-во баллов
1	В	1	11	Б	1
2	В	1	12	В	1
3	Б	1	13	В	1
4	В	1	14	Б	1
5	А	1	15	А	1
6	А	1	16	В	1
7	В	1	17	А	1
8	В	1	18	А	1
9	Г	1	19	В	1
10	В	1	20	Г	1
ИТОГО					20 баллов

Критерии оценки

Оценка «5» - 20-16 баллов

Оценка «4» - 15-11 баллов
Оценка «3» - 10-6 баллов
Оценка «2» - менее 5 баллов

РАЗДЕЛ 7. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА

1. Мысленное предвосхищение результатом деятельности:

- а) цель б) образ в) модель

2. К основным факторам непосредственной социальной среды организации относится:

- а) коллективная форма управления б) условия работы и охрана труда
в) имидж организации

3. Наиболее краткой по времени протекания является адаптация:

- а) социальная б) психологическая в) физиологическая

4. Процентное содержание юридических знаний начальника отдела кадров составляет:

- а) 19 б) 15 в) 25

5. Оценка, которая осуществляется на основе изучения длительного периода трудовой деятельности:

- а) комплексная б) экспрессивная в) пролонгированная

6. Организация, проводящая исследования и разработки в области норм и нормативов по труду и кадрам:

- а) Центральный институт труда б) Центральное бюро нормативов по труду
в) Государственная система управления трудовыми ресурсами РФ

7. Сущность личности человека проявляется в:

- а) нравственной воспитанности б) знаниях, навыках и умениях
в) поступках и действиях

8. В организациях отбор кандидатов должен проводиться на конкурсной основе среди специалистов в возрасте до ... лет:

- а) 35 б) 40 в) 50

9. Для схемы управления по функциям характерен стиль руководства:

- а) децентрализованный б) демократический в) бюрократический

10. Планирование потребности в персонале является:

- а) заключительной ступенью кадрового планирования
б) заключительной ступенью кадрового контроллинга
в) промежуточным этапом между кадровым планированием и кадровым контроллингом

11. Совокупность таких факторов, как подбор новых сотрудников, их материальная оценка, качество отобранных людей, характеризует:

- а) эффективность рекрутера б) интенсивность набора в) оптимальность набора

12. Совокупность знаний, умений и навыков, личностных свойств и качеств, которыми необходимо обладать человеку для успешного выполнения профессиональных обязанностей, – это профессиональная(ые):

- а) способности б) пригодность в) компетентность

13. Разрешение межличностных форм конфликтов возможно через:

- а) компромисс и решение проблемы
б) уклонение от проблемы конфликта
в) сглаживание

14. Разрабатывает федеральную программу повышения производительности труда и доводит ее до регионов в виде рекомендаций, блок-схем и направлений:

- а) Минздравсоцразвития РФ б) Международная организация труда
в) Всероссийский центр производительности

15. Результат ухода одних работников и прихода других на работу в организацию — это ... кадров:

- а) текучесть б) издержки в) переход

16. Используемые для регистрации затрат рабочего времени специальные формы, как правило, представляют собой:

- а) традиционный календарь-ежедневник, имеющий сетку часов

- б) лист бумаги, разграфленной по основным направлениям работы
 в) традиционный календарь-ежедневник

17. Особая структурная схема, позволяющая специалисту увидеть проблему как в целом, так и в наиболее важных ее деталях:

- а) таблица б) график в) модель

18. Побуждение, основанное на потребностях личности, ее ценностных ориентациях, интересах:

- а) склонность б) мотивация в) мышление

19. Конфликтная ситуация становится управляемой путем использования методов:

- а) структуры системы вознаграждений
 б) общеорганизационных комплексных целей
 в) разъяснения требований к работе+

20. Структура персонала организации:

- а) соотношение профессиональных групп специалистов и рабочих
 б) совокупность отдельных лиц работников, объединенных по какому-либо признаку
 в) личный состав организации, работающий по найму и обладающий определенными признаками

Эталон правильных ответов

№ вопроса	Вариант ответа	Кол-во баллов	№ вопроса	Вариант ответа	Кол-во баллов
1	А	1	11	А	1
2	Б	1	12	Б	1
3	В	1	13	А	1
4	А	1	14	В	1
5	В	1	15	А	1
6	Б	1	16	Б	1
7	В	1	17	В	1
8	А	1	18	Б	1
9	Б	1	19	В	1
10	Б	1	20	Б	1
ИТОГО					20 баллов

Критерии оценки

- Оценка «5» - 20-16 баллов
 Оценка «4» - 15-11 баллов
 Оценка «3» - 10-6 баллов
 Оценка «2» - менее 5 баллов

РАЗДЕЛ 8. ФОРМИРОВАНИЕ КОЛЛЕКТИВА

1. Идеальная форма бытия личности одного человека в другом человеке, его персональная представленность и продолженность в идеальном плане в других людях:

- а) отраженная субъектность б) отраженная объективность в) реальная субъектность

2. Устойчивые формы коллективной жизни, которые помогают вырабатывать общие нормы поведения, развивают, украшают коллективную жизнь:

- а) общественное мнение б) традиции в) организация самоуправления

3. Роль коллектива в развитии личности состоит и в том, что он:

- а) формирует личностную самооценку
 б) противостоит общественному мнению
 в) открывает возможности практического освоения демократических форм организации жизнедеятельности

4. В развитии коллектива большую роль играют:

- а) традиции б) воспитательный процесс в) общественное мнение

5. Только в коллективной жизнедеятельности формируются:

- а) противостояние общественному мнению
 б) личностная самооценка
 в) интеллектуально-нравственные ориентации личности

6. Только в коллективной жизнедеятельности формируются:

- а) личностная самооценка
- б) гражданская позиция и общественно значимые умения и навыки
- в) противостояние общественному мнению

7. Воспитательный коллектив:

- а) система детской жизни
- б) организация воспитания
- в) научно организованная система воспитывающей детской жизни

8. Важным условием развития коллектива является:

- а) организация самоуправления
- б) педагогическое требование
- в) общественное мнение

9. Опыт приобретает воспитанником:

- а) в изоляции и общении с собой
- б) через средства массовой информации, чтение книг и другие источники
- в) в семье, через общение со сверстниками в неорганизованных внешкольных условиях+

10. Общественное мнение в коллективе:

- а) совокупность тех общественных оценок, которые даются в среде воспитанников фактам личной жизни
- б) совокупность тех обобщенных оценок, которые даются в среде воспитанников различным явлениям и фактам коллективной жизни.
- в) совокупность тех общественных оценок, которые даются в среде воспитанников различным явлениям и фактам коллективной жизни

11. Группа детей, объединенных единой направленностью деятельности, целевыми ориентирами и совместными занятиями:

- а) детский коллектив
- б) коллектив подростков
- в) коллектив ровесников

12. Является важным фактором становления коллектива:

- а) психологическое требование
- б) педагогическое требование
- в) воспитательный процесс

13. Для ребенка детский коллектив:

- а) своеобразная среда обитания
- б) средство удовлетворения собственных потребностей
- в) средство достижения стоящих перед ним воспитательных задач

14. В развитии коллектива особая роль принадлежит:

- а) учебной деятельности
- б) воспитанию
- в) совместной деятельности

15. Для общества детский коллектив:

- а) средство достижения стоящих перед ним воспитательных задач
- б) средство удовлетворения собственных потребностей
- в) совокупность задач, требующих решения

16. Закон параллельного действия вступает в силу на ... этапе развития коллектива:

- а) первом
- б) втором
- в) третьем

17. Детский коллектив рассматривается как модель, в которой отражаются:

- а) общественное мнение
- б) личностные особенности
- в) отношения сегодняшнего дня общества и тенденции его развития

18. Воздействие на личность осуществляется как непосредственно воспитателем, так и опосредованно через:

- а) деятельность
- б) актив и коллектив:
- в) пассив

19. Современная концепция воспитательного коллектива (Куракин, Новикова, Мудрик) рассматривает его как:

- а) совокупность норм
- б) учебную деятельность
- в) своеобразную модель общества

20. Закон жизни коллектива гласит:

- а) выход из зоны комфорта – единственный путь развития

- б) движение – жизнь коллектива, а остановка – его смерть
 в) каждый, кто уверен в своей победе, рано или поздно обретет ее

Эталон правильных ответов

№ вопроса	Вариант ответа	Кол-во баллов	№ вопроса	Вариант ответа	Кол-во баллов
1	А	1	11	А	1
2	Б	1	12	Б	1
3	В	1	13	А	1
4	А	1	14	В	1
5	В	1	15	А	1
6	Б	1	16	Б	1
7	В	1	17	В	1
8	А	1	18	Б	1
9	В	1	19	В	1
10	Б	1	20	Б	1
ИТОГО					20 баллов

Критерии оценки

- Оценка «5» - 20-16 баллов
 Оценка «4» - 15-11 баллов
 Оценка «3» - 10-6 баллов
 Оценка «2» - менее 5 баллов

РАЗДЕЛ 9. ОПЛАТА ТРУДА

1. Премирование руководителей и специалистов целесообразно устанавливать за:

- а) прирост реализованной продукции б) рентабельность производства
 в) оба варианта верны
 г) нет верного ответа

2. Место и сроки выплаты заработной платы в неденежной форме определяются:

- а) устным соглашением б) трудовым договором
 в) трудовым кодексом

3. Что стимулирует сдельная оплата труда:

- а) объем товарооборота б) качество обслуживания покупателей
 в) присутствие на рабочем месте

4. ... называются средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений:

- а) Гарантиями б) Компенсациями в) Зарплатами

5. Что такое сдельная расценка:

- а) показатель, отражающий затраты времени работника
 б) месячная тарифная ставка
 в) оплата труда за единицу продукции

6. Компенсациями называются денежные выплаты, установленные в целях возмещения работодателю затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, так ли это:

- а) да б) нет в) отчасти

7. Гарантии и компенсации для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера, устанавливаются на основании:

- а) Трудового кодекса РФ и законов субъектов РФ б) Трудового кодекса РФ
 в) федеральных законов, законов субъектов РФ, муниципальных правовых актов и самим работодателем

8. Приказом о предоставлении отпуска работникам является форма №:

- а) Т-6а б) Т-5 в) Т-5а

9. Что может быть выплачено за высокую квалификацию и профессиональное мастерство работникам предприятия:

6	Б	1	16	В	1
7	В	1	17	В	1
8	А	1	18	Б	1
9	В	1	19	В	1
10	Б	1	20	Б	1
ИТОГО					20 баллов

Критерии оценки

- Оценка «5» - 20-16 баллов
Оценка «4» - 15-11 баллов
Оценка «3» - 10-6 баллов
Оценка «2» - менее 5 баллов

3. Материалы к дифференцированному зачету ТЕСТ

1. Мысленное предвосхищение результатом деятельности:

- а) цель б) образ в) модель

2. К основным факторам непосредственной социальной среды организации относится:

- а) коллективная форма управления б) условия работы и охрана труда
в) имидж организации

3. Наиболее краткой по времени протекания является адаптация:

- а) социальная б) психологическая в) физиологическая

4. Процентное содержание юридических знаний начальника отдела кадров составляет:

- а) 19 б) 15 в) 25

5. Оценка, которая осуществляется на основе изучения длительного периода трудовой деятельности:

- а) комплексная б) экспрессивная в) пролонгированная

6. Организация, проводящая исследования и разработки в области норм и нормативов по труду и кадрам:

- а) Центральный институт труда б) Центральное бюро нормативов по труду
в) Государственная система управления трудовыми ресурсами РФ

7. Сущность личности человека проявляется в:

- а) нравственной воспитанности б) знаниях, навыках и умениях
в) поступках и действиях

8. В организациях отбор кандидатов должен проводиться на конкурсной основе среди специалистов в возрасте до ... лет:

- а) 35 б) 40 в) 50

9. Для схемы управления по функциям характерен стиль руководства:

- а) децентрализованный б) демократический в) бюрократический

10. Планирование потребности в персонале является:

- а) заключительной ступенью кадрового планирования
б) заключительной ступенью кадрового контроллинга
в) промежуточным этапом между кадровым планированием и кадровым контроллингом

11. Совокупность таких факторов, как подбор новых сотрудников, их материальная оценка, качество отобранных людей, характеризует:

- а) эффективность рекрутера б) интенсивность набора
в) оптимальность набора

12. Совокупность знаний, умений и навыков, личностных свойств и качеств, которыми необходимо обладать человеку для успешного выполнения профессиональных обязанностей, – это профессиональная(ые):

- а) способности б) пригодность в) компетентность

13. Разрешение межличностных форм конфликтов возможно через:

- а) компромисс и решение проблемы б) уклонение от проблемы конфликта
в) сглаживание

14. Разрабатывает федеральную программу повышения производительности труда и доводит ее до регионов в виде рекомендаций, блок-схем и направлений:

- а) Минздравсоцразвития РФ б) Международная организация труда
в) Всероссийский центр производительности

15. Результат ухода одних работников и прихода других на работу в организацию — это ... кадров:

- а) текучесть б) издержки в) переход

16. Используемые для регистрации затрат рабочего времени специальные формы, как правило, представляют собой:

- а) традиционный календарь-ежедневник, имеющий сетку часов
б) лист бумаги, разграфленной по основным направлениям работы
в) традиционный календарь-ежедневник

17. Особая структурная схема, позволяющая специалисту увидеть проблему как в целом, так и в наиболее важных ее деталях:

- а) таблица б) график в) модель

18. Побуждение, основанное на потребностях личности, ее ценностных ориентациях, интересах:

- а) склонность б) мотивация в) мышление

19. Конфликтная ситуация становится управляемой путем использования методов:

- а) структуры системы вознаграждений
б) общеорганизационных комплексных целей
в) разъяснения требований к работе

20. Структура персонала организации:

- а) соотношение профессиональных групп специалистов и рабочих
б) совокупность отдельных лиц работников, объединенных по какому-либо признаку
в) личный состав организации, работающий по найму и обладающий определенными признаками

21. Не определяет(-ют) эффективность персонала:

- а) тарифы оплаты труда б) удовлетворенность трудом
в) уровень квалификации

22. Оценка со стороны коллектива становится адекватной, если за основу берутся качества:

- а) коммуникативные б) профессионально важные
в) интеллектуальные

23. Трудовые ресурсы включают:

- а) лица, желающие работать б) лица, участвующие в труде
в) население, способное к труду

24. Менеджер в выполнении управленческой роли:

- а) связующее звено б) главный руководитель
в) приемник информации

25. Коммуникационный процесс в управлении персоналом:

- а) канал, средство передачи информации б) получатель информации
в) отправитель, собирающий и передающий информацию

26. С принятием решения о будущей профессии связана(-о) профессиональная(-ое):

- а) ориентация б) самоопределение в) подготовка

27. Высококвалифицированный специалист в определенной деятельности, проблеме:

- а) эксперт б) умелец в) мастер

28. К внешним факторам управления персоналом относится:

- а) стиль руководства б) подбор персонала в) наличие конкурентов

29. Управление на основе единоличного принятия решений и контроля за процессом труда осуществляет:

- а) руководитель б) служащий в) сотрудник

30. Основное качество при формировании резерва по выдвижению:

- а) способность к обучению б) убежденность в работе

в) организаторские способности

Эталон правильных ответов

№ вопроса	Вариант ответа	Кол-во баллов	№ вопроса	Вариант ответа	Кол-во баллов	№ вопроса	Вариант ответа	Кол-во баллов
1	А	1	11	А	1	21	А	1
2	Б	1	12	Б	1	22	Б	1
3	В	1	13	А	1	23	В	1
4	А	1	14	В	1	24	Б	1
5	В	1	15	А	1	25	В	1
6	Б	1	16	Б	1	26	Б	1
7	В	1	17	В	1	27	А	1
8	А	1	18	Б	1	28	В	1
9	В	1	19	В	1	29	А	1
10	Б	1	20	Б	1	30	Б	1
ИТОГО							20 баллов	

Критерии оценки

- Оценка «5» - 30-26 баллов
- Оценка «4» - 25-21 баллов
- Оценка «3» - 20-16 баллов
- Оценка «2» - менее 15 баллов