

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Косенок Сергей Владимирович
Должность: ректор
Дата подписания: 18.06.2025 08:48:49
Уникальный программный ключ:
e3a68f3eaa1e62674b54f4998099d3d6bfdcf836

**Оценочный материал для диагностического тестирования по дисциплине:
«Экономика управления персоналом» (7,8 семестр)**

Квалификация выпускника	бакалавр
Направление подготовки	38.03.03
	Управление персоналом
Направленность (профиль)	Кадровая политика и управление трудовой деятельностью в организации
	наименование
Форма обучения	очная
Кафедра разработчик	Государственного и муниципального управления и управления персоналом
	наименование
Выпускающая кафедра	Государственного и муниципального управления и управления персоналом
	наименование

Проверяемая компетенция	Задание	Варианты ответов	Тип сложности вопроса
ПК-4.3 ПК-5.1 ПК-6.2	1. Какое управленческое действие не относится к функциям менеджмента персонала? (выберите один вариант ответа)	а) планирование; б) прогнозирование; в) мотивация; г) составление отчетов; д) организация.	низкий
ПК-4.3 ПК-5.1 ПК-6.2	2. Управленческий персонал включает: (выберите все правильные ответы)	а) вспомогательных рабочих; б) сезонных рабочих; в) младший обслуживающий персонал; г) руководителей, специалистов; д) основных рабочих.	низкий
ПК-4.3 ПК-5.1 ПК-6.2	3. С какими дисциплинами не связана система наук о труде и персонале? (выберите один вариант ответа)	а) «Экономика труда»; б) «Транспортные системы»; в) «Психология»; г) «Физиология труда»; д) «Социология труда».	низкий
ПК-4.3 ПК-5.1 ПК-6.2	4. К какой группе административных методов управления можно отнести процедуру нормирования труда? (выберите один правильный ответ)	а) организационные методы воздействия б) распорядительные методы воздействия в) материальная ответственность и взыскания г) экономические методы	низкий
ПК-4.3 ПК-5.1 ПК-6.2	5. Чем определяется эффективность систем управления персоналом организации: (выберите один правильный ответ)	а) затратами на функционирование и развитие систем управления персоналом в организации б) потерями, связанными с формированием, распределением и использованием трудового потенциала организации в) сопоставлением результатов работы службы управления персоналом с затратами на функционирование системы управления персоналом г) сопоставлением результатов работы предприятия с результатами работы подобных предприятий;	низкий
ПК-4.3 ПК-5.1 ПК-6.2	6. Что включает инвестирование в человеческий капитал? (выберите один вариант ответа)	а) вкладывание средств в производство; б) вкладывание средств в новые технологии; в) расходы на повышение квалификации персонала; г) вкладывание средств в строительство новых сооружений. д) вкладывание средств в совершенствование организационной структуры предприятия.	средний
ПК-4.3 ПК-5.1 ПК-6.2	7. Комплексная оценка работы – это: (выберите один вариант ответа)	а) оценка профессиональных знаний и умений с помощью контрольных вопросов; б) определение совокупности оценочных показателей качества, сложности и эффективности работы и сравнение с	средний

Проверяемая компетенция	Задание	Варианты ответов	Тип сложности вопроса
		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.	
ПК-4.3 ПК-5.1 ПК-6.2	8. Стратегический подход для исследования системы управления персоналом организации подразумевает: (выберите один правильный ответ)	а) целенаправленно организованный, планомерно и систематически осуществляемый процесс овладения знаниями, умениями, навыками и способами общения под руководством опытных преподавателей, наставников; б). интеграцию со стратегией организации и разработка технологий, процедур для достижения целей предприятия (системы) в) учёт психологии людей (персонала) организации, осмысленность поставленных целей; г) исследование закономерностей и явлений каждого уровня системы и её подсистем.	средний
ПК-5.1 ПК-6.2	9. Сумма материально-денежных ценностей, полученная работником за определенный период времени за выполненную работу в соответствии с качеством и количеством затраченного им труда, называется ...	а) тарифной ставкой; б) номинальной заработной платой; в) реальной заработной платой г) сдельной расценкой	средний
ПК-5.1 ПК-6.2	10. Что необходимо знать для расчета дневной тарифной ставки: (выберите два правильных ответа)	а) ставку первого разряда; б) тарифный коэффициент; в) стимулирующие выплаты.	средний
ПК-5.1 ПК-6.2	11. Чем характеризуются тарифные сетки: (выберите два правильных ответа)	а) числом тарифных разрядов; б) отраслью использования; в) регионом применения; г) диапазоном тарифных коэффициентов.	средний
ПК-5.1 ПК-6.2	12. Средний уровень зарплаты одного работника не рассчитывается: (выберите все правильные ответы)	а) как отношение качественной продукции к общему объему товарной продукции; б) как отношение прибыли к себестоимости произведенной продукции; в) как отношение себестоимости к стоимости товарной продукции;	средний

Проверяемая компетенция	Задание	Варианты ответов	Тип сложности вопроса
		г) как отношение объема произведенной продукции к общей численности работников; д) как отношение общего фонда оплаты труда к общей численности персонала.	
ПК-4.3 ПК-5.1 ПК-6.2	13. . Какие возможности в организации создает грамотная система мотивации персонала? (выберите логически правильные ответы)	а). эффективно использовать персонал+ б) стимулировать наиболее квалифицированных работников+ в) уменьшать конфликты в коллективе г) Уменьшать уровень абсентеизма	средний
ПК-4.3 ПК-5.1 ПК-6.2	14. ____ сопоставление результатов работы службы управления персоналом с затратами на функционирование системы управления персоналом (выберите правильный вариант ответа)	а) оценка затрат на функционирование и развитие систем управления персоналом в организации б) оценка потерь, связанных с формированием, распределением и использованием трудового потенциала организации в) оценка эффективности системы управления персоналом	средний
ПК-4.3 ПК-5.1 ПК-6.2	15. Какое положительное влияние, по мнению специалистов, оказывает семейный статус на эффективность трудовой деятельности человека (выберите один правильный ответ)	а) мотивированность к получению вознаграждений б) меньшая подверженность всякого рода заболеваниям в) высокая степень лояльности к своей организации г) склонность к инновационной деятельности	средний
ПК-5.1 ПК-6.2	16. ФСА- это.... (найдите один правильный ответ)	а) метод исследования эффективности работы отдельных категорий персонала б) метод технико- экономического исследования функций управленческого персонала предприятия в) метод анализа наиболее эффективных форм мотивации персонала	высокий
ПК-4.3 ПК-5.1 ПК-6.2	17. Найдите соответствие	а) навыки, необходимые для того, чтобы правильно понимать других людей и эффективно взаимодействовать с ними: б) какой признак характерен для формальной группы (коллектива) в организации: 1) коммуникативные; 2) объединение по интересам и целям.	высокий
ПК-4.3 ПК-5.1 ПК-6.2	18. Найдите соответствие	а) что такое адаптация персонала? б). разделение труда предусматривает: 1) взаимоотношения работника и организации, которые основываются на постепенном приспособлении сотрудников к новым профессиональным, социальных и организационно-экономических условий работы;	высокий

Проверяемая компетенция	Задание	Варианты ответов	Тип сложности вопроса
		2) тщательный расчет расходов работы на производство продукции и услуг.	
ПК-4.3 ПК-5.1 ПК-6.2	19. Классификация затрат на персонал по фазам воспроизводства персонала, включает.... (найти один правильный ответ)	а) оплата труда., приобретение рабочей силы, подготовка работника б) формирование персонала, использование персонала и его развитие в) планирование и контроль г) оплата неотработанного времени, отпускные, неофициальные отгулы	высокий
ПК-4.3 ПК-5.1 ПК-6.2	20. Найдите соответствие:	а) за высокую квалификацию и профессиональное мастерство работникам предприятия могут быть выплачены... б) в основе бестарифной системы оплаты труда лежит ... 1). стимулирующие выплаты 2) долевое распределение заработанных коллективом средств	высокий

восьмой семестр

Проверяемая компетенция	Задание	Варианты ответов	Тип сложности вопроса
ПК-4.3 ПК-5.1 ПК-6.2	1. Процесс управления не включает: (выберите один правильный ответ)	а) Сбор информации; б) переработку ресурсов в) переработку информации; г) передачу информации	низкий
ПК-4.3 ПК-5.1 ПК-6.2	2. Стратегия-это: (выберите один правильный ответ)	а) план действий на длительную перспективу б) руководящая идея развития организации в) генеральное направление действий организации г) тактический подход	низкий
ПК-4.3 ПК-5.1 ПК-6.2	3. Профессиональная адаптация-это: (выберите правильные варианты ответов)	а).оценка профессиональных знаний, умений применительно к конкретному виду труда б) система мер, способствующих профессиональному становлению работника и развитию у него социальных и профессиональных качеств в) вводный инструктаж, знакомство с должностными инструкциями. г) реализация профессиональных компетенций	низкий
ПК-4.3 ПК-5.1	4. Чем является цена реализации рабочей силы?	а) оптовой ценой б) заработной платой	низкий

Проверяемая компетенция	Задание	Варианты ответов	Тип сложности вопроса
ПК-6.2	(выберите один правильный ответ)	в). ценой на потребительские товары г). все варианты верны	
ПК-4.3 ПК-5.1 ПК-6.2	5. Чем определяется эффективность систем управления персоналом организации: (выберите один правильный ответ)	а) затратами на функционирование и развитие систем управления персоналом в организации б) потерями, связанными с формированием, распределением и использованием трудового потенциала организации в) сопоставлением результатов работы службы управления персоналом с затратами на функционирование системы управления персоналом г) сопоставлением результатов работы предприятия с результатами работы подобных предприятий;	низкий
ПК-4.3 ПК-5.1 ПК-6.2	6. Метод анализа среды, который предполагает выявление сильных и слабых сторон организации, а также, внешних угроз и возможностей: (выберите 1 правильный ответ)	а) СВОТ-анализ б) матрица возможностей в) матрица угроз г) все варианты неверны	средний
ПК-4.3 ПК-5.1 ПК-6.2	7. Какие методы наиболее эффективны для обучения персонала поведенческим навыкам (ведение переговоров, проведение заседаний, работа в группе): (выберите один правильный ответ)	а) деловые игры б) ротация в) ученичество и наставничество г) лекция	средний
ПК-4.3 ПК-5.1 ПК-6.2	8. Методы планирования персонала (выберите все верные варианты ответов)	а) бюджетный б) нормативный в) балансовый г) финансовый	средний
ПК-4.3 ПК-5.1 ПК-6.2	9. Выбрать вариант ответа, который соответствует понятию «оценка работника»	а) личностные качества, деятельность работника-оценка работника б) систему материального и морального поощрения работников в соответствии с их трудовым вкладом-система мотивации персонала	средний

Проверяемая компетенция	Задание	Варианты ответов	Тип сложности вопроса
		в) процедура выявления степени соответствия личных качеств работника, результатов его деятельности требованиям должностной инструкции и др.- субъективное мнение руководства. г) все варианты неверны	
ПК-5.1 ПК-6.2	10. Профессиональная подготовка-это: (выберите логически верный ответ)	а) вид обучения с целью получения профессиональных знаний, умений и навыков, необходимых для овладения профессией или занятия должности б) комплекс инструктажей и мероприятий для для быстрой адаптации к рабочему месту в) система непрерывного повышения квалификации по направлению выбранной деятельности г) получение систематических знаний в соответствии с установленными программами	средний
	11. Найти соответствие (аудит мотивационного состояния)	а) нельзя резко повышать вознаграждение- б) каждый стимул должен быть доступен- в) между результатом труда и его оплатой должен быть минимальный промежуток времени - г). должны использоваться денежные, материальные и иные стимулы- Варианты: 1. Доступность 2. Постепенность 3. Сочетание материальных и моральных стимулов 4. Минимизация разрыва	средний
ПК-5.1 ПК-6.2	12. Найдите соответствие	а). обогащение труда- б) высокая квалификация работника приводит к... в) профессиональное выгорание работника приводит к ... г) демотивация персонала приводит к... Варианты: 1.Увеличению количества выполняемых функций 2. Возможности и гуманизации условий труда и карьерного роста	средний

Проверяемая компетенция	Задание	Варианты ответов	Тип сложности вопроса
		3.Возможности невыполнения функциональных обязанностей 4. Стремлению уволится	
ПК-4.3 ПК-5.1 ПК-6.2	13. Какие возможности в организации создает грамотная система мотивации персонала? (выберите логически правильные ответы)	а). эффективно использовать персонал б) стимулировать наиболее квалифицированных работников+ в) уменьшать конфликты в коллективе г) Уменьшать уровень абсентеизма+	средний
ПК-4.3 ПК-5.1 ПК-6.2	14. ____ сопоставление результатов работы службы управления персоналом с затратами на функционирование системы управления персоналом (выберите правильный вариант ответа)	а) оценка затрат на функционирование и развитие систем управления персоналом в организации б) оценка потерь, связанных с формированием, распределением и использованием трудового потенциала организации в) оценка эффективности системы управления персоналом г) сопоставление с результатами работы подобных предприятий	средний
ПК-4.3 ПК-5.1 ПК-6.2	15. Аудит персонала предполагает оценку (выберите все правильные ответы)	а) налоговой системы б) системы мотивации в) системы обучения г) политики развития персонала	средний
ПК-5.1 ПК-6.2	16. ФСА- это.... (найтите один правильный ответ)	а) метод исследования эффективности работы отдельных категорий персонала б) метод технико- экономического исследования функций управленческого персонала предприятия в) метод анализа наиболее эффективных форм мотивации персонала г) метод поиска эффективных административных приемов воздействия на персонал	высокий
ПК-4.3 ПК-5.1 ПК-6.2	17. Найдите соответствие (виды кадрового аудита)	а). выявление человеческих ресурсов, необходимых для улучшения работы организации- б) анализ распределенных работ по подразделениям, взаимоотношения между ними- в) анализ кадровой политики организации, процессов формирования и движения персонала, мотивации труда-	высокий

Проверяемая компетенция	Задание	Варианты ответов	Тип сложности вопроса
		г) анализ нормирования труда, условий труда- Варианты ответов: 1.Аудит организационной структуры управления 2.Аудит организации труда 3. Аудит кадрового потенциала 4.Аудит кадровых процессов	
ПК-4.3 ПК-5.1 ПК-6.2	18. Какие возможности в организации создает грамотная система мотивации персонала? (выберите логически правильные ответы)	а) эффективно использовать персонал б) стимулировать наиболее квалифицированных работников+ в) уменьшать конфликты в коллективе г) уменьшать уровень абсентеизма+	высокий
ПК-4.3 ПК-5.1 ПК-6.2	19. _____ сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком запас знаний, умений, навыков, мотиваций, способностей и здоровья, который содействует росту производительности труда и доходов данного человека (выберите 1 правильный ответ)	а) трудовой потенциал б) человеческий капитал в) уровень квалификации г).компетенции	высокий
ПК-4.3 ПК-5.1 ПК-6.2	20. Найти соответствие (кадровые риски)	а) недостаток или избыток персонала- б) характеристики работников не соответствуют требованиям организации - в) возраст, здоровье, работоспособность- г) регулярные и случайные риски- д) неэффективная работа в системе управления персонала- Варианты ответа: 1. степень регулярности 2. индивидуальные 3. организационные 4. качественные 5.количественные	высокий