Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Косенок Сергей Михайлович
Должность: ректор
Дата подписания: 17.06.2025 13:38:12
Уникальный идентификатор документа:
e3a68f3eaa1e62674b57f4998999d7d6b5df87c

**Оценочный материал для промежуточной аттестации по дисциплине
«Управление персоналом (продвинутый курс)» 2-ой семестр**

Квалификация выпускника	магистр
Направление подготовки	38.04.03 Управление персоналом
Направленность (профиль)	Экономика труда и управление персоналом организации <i>наименование</i>
Форма обучения	очная
Кафедра разработчик	Государственного и муниципального управления и управления персоналом <i>наименование</i>
Выпускающая кафедра	Государственного и муниципального управления и управления персоналом <i>наименование</i>

Проверяемая компетенция	Задание	Варианты ответов	Тип сложности и вопроса
<p>ОПК-1.7 ПК-3.2</p>	<p>1. Адаптация персонала - это:</p>	<p>а - приспособление работника к новым профессиональным, социальным и организационно-экономическим условиям труда;</p> <p>б - взаимное приспособление работника и организации путем постепенной вработываемости сотрудника в новых условиях;</p> <p>в - приспособление организации к изменяющимся внешним условиям.</p> <p>г - приспособление работника к новым экономическим условиям</p>	<p>низкий</p>
<p>УК-2.1 УК-2.2</p>	<p>2. Пассивная кадровая политика (выберите один правильный ответ)</p>	<p>А) характерно отсутствие прогноза кадровых потребностей</p> <p>Б) ориентирована на понимание причин, которые привели к возникновению кадровых проблем</p> <p>В) в программах развития организации содержатся краткосрочный и среднесрочный прогнозы потребности в кадрах, как качественный, так и количественный, сформулированы задачи по развитию персонала</p> <p>Г) кадровая служба способна разработать антикризисные кадровые программы, проводить постоянный мониторинг ситуации и корректировать исполнение программ в</p>	<p>низкий</p>

		соответствии с параметрами внешней и внутренней ситуацией	
УК-2.1 УК-2.2	3. Термин "кадровая политика" это (выберите один правильный ответ)	А) система правил и норм (которые должны быть осознаны и определенным образом сформулированы), приводящих человеческий ресурс в соответствие со стратегией фирмы Б) система набора и отбора персонала в организации В) виды деятельности руководителя организации Г) система адаптации персонала	низкий
ОПК-3.3 ПК-3.2 УК-2.1 УК-2.2	4. Планирование персонала – это (выберите один правильный ответ)	А) процесс определения количественной и качественной потребности организации в персонале в будущем и оценки того, в какой степени эта потребность может быть удовлетворена Б) система набора и отбора персонала в организации В) виды деятельности руководителя организации Г) система правил и норм (которые должны быть осознаны и определенным образом сформулированы), приводящих человеческий ресурс в соответствие со стратегией фирмы	низкий
ПК-3.2 УК-2.1 УК-2.2	5. Планирование набора персонала связано с: (выберите один правильный ответ)	А) выбором источников привлечения кандидатов (внешнего или внутреннего), а также с ознакомлением потенциальных кандидатов с предлагаемыми вакансиями при помощи средств информации (публикации, Интернет и т. д.) Б) выбором инструментария отбора, а также структурированием отдельных этапов проведения отбора кандидатов на вакантные	низкий

		<p>места</p> <p>В) мероприятиями, способствующих знакомству новых сотрудников с организацией, рабочим местом и коллективом</p> <p>Г) коэффициентом профессиональной пригодности сотрудников рабочему месту</p>	
<p>ПК-3.2 УК-2.1 УК-2.2</p>	<p>6. Процесс планирования персонала базируется на ряде принципов: (выбрать 4 варианта)</p>	<p>А) вовлеченность</p> <p>Б) непрерывность</p> <p>В) гибкость</p> <p>Г) согласованность</p> <p>Д) принципиальность</p> <p>Е) специфичность</p>	<p>средний</p>
<p>ПК-1.5 ОПК-4.1</p>	<p>7. К целевым задачам кадровой политики относятся (выбрать правильные варианты)</p>	<p>А) вкладывать деньги в подготовку "дешевых", но узкоспециализированных рабочих или "дорогих", но маневренных и т.п.</p> <p>Б) подготавливать работников самим или искать тех, кто уже имеет необходимую подготовку</p> <p>В) выплачивать премии и периодически увеличивать заработную плату</p> <p>Г) решать проблему финансирования организации</p>	<p>средний</p>
<p>ПК-3.2 УК-2.1 УК-2.2</p>	<p>8. Внешние факторы, влияющие на набор персонала (выбрать правильные варианты)</p>	<p>А) Соотношение величин спроса и предложения</p> <p>Б) Отраслевые показатели эффективности</p> <p>В) Миграция населения</p> <p>Г) Кадровая политика и стратегия предприятия</p> <p>Д) Структура персонала предприятия</p> <p>Е) Текучесть кадров на предприятии</p>	<p>Средний</p>
<p>ПК-3.2 УК-2.1 УК-2.2</p>	<p>9. К источникам внешнего найма сотрудников можно отнести: (выбрать правильные варианты)</p>	<p>А) Социальные сети</p> <p>Б) Городские и районные центры занятости населения.</p> <p>В) Высшие и средне-профессиональные учебные заведения.</p> <p>Г) Вертикальное перемещение сотрудников</p>	<p>средний</p>

		(повышение сотрудника в должности) Д) Расширение трудовых функций сотрудника без его перемещения внутри предприятия Е) Совмещение различных должностей	
ОПК-1.7 УК-2.1 УК-2.2	18. Главная цель собеседования при приеме на работу – обеспечение на основе объективных критериев отбора наилучших для включения в окончательный список претендентов (Дополните, впишите недостающее слово на месте пропуска)	А) претендентов Б) резервов В) руководителей Г) работодателей	средний
ОПК-1.7 УК-2.1 УК-2.2	16. Внутренний найм персонала – это изменение трудовых функций и, как следствие, с работниками предприятия путем перемещения их внутри предприятия (Дополните, впишите недостающее слово на месте пропуска)	А) трудовых отношений Б) системы функционирования В) системы кооперирования Г) командная работа	средний
ПК-1.5 ОПК-4.1	12. Осуществление кадровой политики имеет целью создание, сплоченного и ответственного коллектива (Дополните, впишите недостающее слово на месте пропуска)	а) большого; б) единого; в) высокопроизводительного г) функционального	средний
ОПК-1.7 УК-2.1 УК-2.2	13. Причинами высвобождения могут быть: (выбрать 3 правильных варианта)	А) прекращение производства из-за нецелесообразности дальнейшего существования предприятия; Б) спад производства В) новое техническое развитие	средний

		Г) профессиональное развитие сотрудников Д) планирование образования сотрудников	
ОПК-1.7 УК-2.1 УК-2.2	14. Что понимается под традиционной системой аттестации работника: (выбрать 2 правильных ответа)	а) процесс оценки эффективности выполнения сотрудником своих должностных обязанностей, осуществляемый непосредственным руководителем; б) процесс комплексной оценки эффективности выполнения сотрудником своих должностных обязанностей, осуществляемый специально формируемой комиссией в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации работников; в) процесс оценки выполнения сотрудником своих должностных обязанностей его коллегами; г) процесс регулярного наблюдения за работой непосредственного руководителя; д) хронометраж, проводимый сотрудниками отдела научной организации труда	средний
ПК-3.2 ОПК-4.1	15. Коэффициент текучести кадров (Ктек) рассчитывается как: отношение числа работников, выбывших _____ к Ср.списочной численности и умножить на 100	а) выбывших по собственному желанию и за нарушение трудовой дисциплины б) выбывших за период по всем причинам в) состоящих в списках организации в течение всего периода г) выбывших по причине ухода в армию и на пенсию	средний
ПК-3.2 ОПК-4.1	16. Установите соответствие	1. Балансовый метод планирования персонала 2. Нормативный метод планирования персонала 3. Метод экстраполяции при планировании персонала	высокий

		<p>А) перенесение сегодняшней ситуации (пропорций) в будущее</p> <p>Б) основой плановых заданий на определенный период становятся нормы затрат различных ресурсов (в нашем случае трудовых) на единицу продукции (в данном случае рабочего времени, расхода фонда заработной платы и проч.)</p> <p>В) основывается на взаимной увязке ресурсов, которыми располагает организация, и потребностей в них в рамках планового периода</p>	
<p>ПК-3.2 ОПК-4.1</p>	<p>17. Установите соответствие</p>	<p>1. Немецкий метод собеседования при приеме на работу</p> <p>2. Британский метод собеседования при приеме на работу</p> <p>3. Американский метод собеседования при приеме на работу</p> <p>А) представляет собой всесторонний анализ кандидатов на основе представленных им документов и рекомендаций. Кандидат на замещение вакантной должности на основе представленных документов заочно проходит много-этапный отбор</p> <p>б) заключается в проведении всевозможных тестов и игровых ситуаций, которые позволяют выявить не только уровень профессиональной подготовки кандидата, но и его личностные качества, в том числе навыки командной работы, разрешения конфликтов,</p>	<p>высокий</p>

		нахождение решения в кризисных ситуациях в) основан на проведении личной беседы потенциального работодателя или его законного представителя и потенциального кандидата на замещения вакантной должности. Главная идея – поставить кандидата в максимально некомфортные психологические условия	
ПК-1.5 ПК-3.2	18. Цели адаптации персонала: (Выберите все правильные варианты ответов из предложенных)	А) Снижение издержек Б) Сокращение текучки кадров В) Уменьшение уровня стресса у нового работника Г) Соответствие налоговой проверке Д) Формирование опыта работы коллектива	высокий
ПК-1.5 ПК-3.2	19. Установите соответствие	1. Социальная адаптация 2. Производственная адаптация 3. Профессиональная адаптация 4. Психологическая адаптация А) построение отношений с коллективом и руководством Б) знакомство с «атмосферой компании», интеграция в социальную среду, принятие норм поведения, активное взаимодействие с этой средой В) включение сотрудника в процесс производства, изучение трудовых норм и производственных условий Г) приобретение новых знаний и умений, необходимых на новом месте работы, оценка перспектив роста, возможность обучения и	высокий

		повышения квалификации	
ПК-3.2	20. Наставник — это тот человек, который: (Выберите все правильные варианты ответов из предложенных)	а) обучает и погружает в профессию, в работу, в задачи; б) знакомит с компанией в) рассказывает истории г) выдает заработную плату	высокий