

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич

Должность: Ректор

Дата подписания: 15.05.2025 11:15:40

Уникальный программный ключ:

04c19ed8bfb98f3b6cb77a486b9a8788b8327573

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное

учреждение высшего образования

«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Факультет/Институт (филиал) Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования

Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств по дисциплине «Управление персоналом»
по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 1 из 27

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

Фонд оценочных средств
по дисциплине

Наименование дисциплины

«Управление персоналом»

Направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом
HR-менеджмент и управление командами

Присваиваемая квалификация
бакалавр

Форма обучения
Очно-заочная

Челябинск, 2025 г.

Структура рабочей программы соответствует приказу ректора ФГБОУ ВО «ЧелГУ» от «13» апреля 2021 г. № 247-1

	МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет/ Институт (филиал) Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования Кафедра экономики отраслей и рынков		
Фонд оценочных средств по дисциплине «Управление персоналом» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 3 <table border="1" data-bbox="798 349 1485 396"> <tr> <td>Первый экземпляр _____</td> <td>КОПИЯ № _____</td> </tr> </table>	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____		

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Направление подготовки: *38.03.03 Управление персоналом*

Присваиваемая квалификация: *бакалавр*

Дисциплина: *Управление персоналом*

Семестр (семестры) изучения: *8 семестр – очно-заочное*

Форма (формы) промежуточной аттестации: *зачет*

Система оценивания: *5-балльная система.*

2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной

Изучение дисциплины «Управление персоналом» направлено на формирование следующих компетенций:

Коды компетенции (по ФГОС)	Содержание компетенции согласно ФГОС	Индикаторы достижения	Перечень планируемых результатов (индикаторы достижения компетенции)
УК-4	Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.1 Имеет представление о правилах и принципах деловой устной и письменной коммуникации на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах) УК-4.2 Демонстрирует умение осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах, использовать методы и навыки делового общения УК-4.3 Имеет навыки делового общения на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	Знать: - принципы деловой коммуникации; - приёмы и методы работы с персоналом, методы оценки качества и результативности труда персонала; -основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, коммуникации, лидерства и управления конфликтами; -роль и место управления Уметь: работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; Владеть: навыками управленческих коммуникаций;;

 МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет/ Институт (филиал) Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования Кафедра экономики отраслей и рынков			
Фонд оценочных средств по дисциплине «Управление персоналом» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 3	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

ПК-2	Способен определить место и роль структурного подразделения (государственного органа) в системе государственного и муниципального управления, осознает влияние результатов его работы на результаты работы других структурных подразделений (государственного/ муниципального органа)	ПК-2.1. Имеет представление о базовых банковских, страховых и инвестиционных продуктах и услуг; понимает экономические и юридические аспекты оказания финансовых и консультационных услуг; Основы психологии общения; Принципы ведения консультационной работы с клиентами; Технологии ведения переговоров (телефонных переговоров); Порядок, процедуры и условия заключения и оформления договоров на предоставление разных видов финансовых услуг ПК-2.2. Работает с программными комплексами по управлению клиентскими взаимоотношениями; Сравнивает параметры финансовых продуктов; Организует и проводит деловые переговоры; Организует и проводит презентации финансовых продуктов и услуг; ПК-2.3. Имеет навыки консультирования по финансовым услугам	Знать: определяет роли, функции и задачи современного государственного и муниципального управления, знает закономерности принятия управленческих решений на государственной и муниципальной службе Уметь: использует различные методы оценки эффективности профессиональной деятельности государственных и муниципальных служащих; Владеть правильно применяет инструменты и технологии регулирующего воздействия для решения задач в профессиональной деятельности
------	---	---	---



МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное

учреждение высшего образования

«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Факультет/ Институт (филиал) Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования

Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств по дисциплине «Управление персоналом»

по направлению подготовки 38.03.03 «Управление

персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 3	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
ПК-5	Способен выстраивать взаимосвязи используемо й кадровой политики с целями и задачами организации, определять оптимальну ю кадровую стратегию и кадровую политику организации	ПК 5.1. Знает основные методы проектирования продукции (услуг); основы методов управления качеством при проектировании продукции (оказании услуг) ПК 5.2. Умеет применять актуальную нормативную документацию по предотвращению выпуска продукции, производства работ (услуг), не соответствующих установленным требованиям; применять методы квалитетического анализа при проектировании продукции (услуг) ПК 5.3. Владеет навыками анализа методов, используемых в предотвращении выпуска продукции, производства работ (услуг), не соответствующих установленным требованиям; навыками выбора актуального метода по предотвращению выпуска продукции, производства работ (услуг), не соответствующих установленным требованиям для решения конкретной производственной задачи; навыками применения методик при решении различных типов практических задач по предотвращению выпуска продукции, производства работ (услуг), не соответствующих установленным требованиям; навыками составления отчетов по предотвращению выпуска продукции, производства работ (услуг), не соответствующих установленным требованиям	<u>Знать:</u> содержание, цели, виды, принципы разработки и элементы кадровой политики организации; виды цели, пути формирования и реализации кадровой стратегии организации; методы оценки персонала организации, направления и способы их развития; основные пути и способы интеграции власти и партнерства при управлении персоналом. <u>Уметь:</u> меть оценивать положение организации на рынке труда, разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя; проводить аудит персонала организации, прогнозировать и определять потребность организации в персонале. <u>Владеть:</u> -современным инструментарием управления персоналом; -методами планирования карьеры навыками управленческих коммуникаций;

 МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет/ Институт (филиал) Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования Кафедра экономики отраслей и рынков			
Фонд оценочных средств по дисциплине «Управление персоналом» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 3	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

3. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

3.1 Виды оценочных средств

№ п/п	Контролируемые темы	Код компетенции/ Индикаторы достижения	Наименование оценочного средства для текущего контроля	Наименование оценочного средства на промежуточной аттестации
Раздел 1. Концептуальные основы управления персоналом организации				
1	Тема 1. Персонал предприятия как объект управления. Эволюция концептуальных подходов к управлению персоналом. Школа Научного управления. Административная школа. Теория человеческих отношений. Бихевиоризм. Концепция человеческого капитала. Понятие категории «персонал». Классификация персонала как инструмент управления в организации.	Знать: основные теории управления персоналом; содержание, цели, виды, принципы разработки элементов кадровой политики организации; виды цели, пути формирования и реализации кадровой стратегии организации; методы оценки персонала организации, направления и способы их развития; основные пути и способы интеграции власти и партнерства при управлении персоналом. Уметь: анализировать состояние и тенденции развития рынка труда; точечки зрения обеспечения потребности организации в персонале; оценивать положение организации на рынке труда, разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя; проводить аудит персонала организации, прогнозировать и определять потребность организации в персонале. Владеть: современным инструментарием управления персоналом; навыками управленческих коммуникаций; навыками публичной речи, аргументации; методами планирования карьеры	Тесты, контрольная работа, деловые игры	тесты
2	Тема 2. Место и роль управления персоналом в системе управления предприятием. Организация (предприятие) как социальная система управления.		Тесты, контрольная работа, деловые игры	тесты

 МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет/ Институт (филиал) Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования Кафедра экономики отраслей и рынков			
Фонд оценочных средств по дисциплине «Управление персоналом» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 3	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

	Закономерности управления персоналом. Совершенствование организации трудовой деятельности персонала. Инновации, монопроекты, мультипроекты, мегапроекты. Развитие человеческих ресурсов организации.			
3	Тема 3. Принципы управления персоналом Принципы управления персоналом. Методы управления		Тесты, контрольная работа, деловые игры	тесты
	Тема 4. Функциональное разделение труда и организационная структура службы управления персоналом Сущность разделения труда в организации и развитие службы управления персоналом. Цели службы управления персоналом, направления ее деятельности и функции. Организационная структура службы /Лек/			
5	Тема 5. Кадровое, информационное, техническое и правовое обеспечение системы управления персоналом. Кадровое обеспечение системы управления персоналом. Информационно-техническое обеспечение системы управления персоналом. Правовое обеспечение системы управления персоналом, социальное партнерство. Нормативно-методическое обеспечение предприятия и организации		Тесты, контрольная работа, деловые игры	Тест – 3.2.1 – по разделу, эссе (открытый вопрос) – 3.2.7 – по разделу, решение задачи – 3.2.3 – по разделу
	Тема 6. Анализ кадрового потенциала организации Кадровый потенциал организации и методы его анализа. Трудовой коллектив, его признаки и функции. Формальные и неформальные группы, управление ими. Власть и лидерство. Теория «Х», теория «У». Нововведение и персонал. Социально-психологический климат		Тесты, контрольная работа, деловые игры	тесты



МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное

учреждение высшего образования

«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Факультет/ Институт (филиал) Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования

Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств по дисциплине «Управление персоналом»

по направлению подготовки 38.03.03 «Управление

персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 3

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

	в коллективе			
	Тема 7. Перемещение, работа с кадровым резервом, планирование деловой карьеры Политика компании в области управления карьерой. Определение потребности организации в кадровом резерве. Кадровый резерв как инструмент мотивации персонала. Карьерный план сотрудника. Удержание кадрового резерва. Кадровый резерв по различным категориям. Оценка эффективности работы с кадровым резервом. Управление талантами.		Тесты, контрольная работа, деловые игры	тесты
Раздел 2. Методологически основы управления персоналом				
	Тема 8. Подбор, профориентация и деловая оценка персонала. Общие понятия подбора персонала и его профессиональной ориентации. Индивидуальные различия и их использование при подборе и профессиональной ориентации персонала. Параметрическое описание личности. Принципы диагностики профессиональной пригодности персонала. Основные этапы подбора персонала и его профессиональной ориентации. Деловая оценка как технология управления персоналом. Аттестация как форма оценки персонала. Нормативная база проведения аттестации персонала организации.		Тесты, контрольная работа, деловые игры	тесты
	Тема 9. Подготовка, переподготовка и повышение		Тесты, контрольная работа,	тесты



МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное

учреждение высшего образования

«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Факультет/ Институт (филиал) Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования

Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств по дисциплине «Управление персоналом»
по направлению подготовки 38.03.03 «Управление
персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 3

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

	квалификации персонала. Значение обучения персонала организации, его сущность и виды. Особенности профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров. Этапы процесса обучения и определение потребностей в нем. Формы и методы обучения персонала.		деловые игры	
	Тема 10. Мотивация поведения в процессе трудовой деятельности Понятие мотивации трудового поведения персонала и понятийный аппарат мотивации. Классификация мотивов трудовой деятельности и понятие о мотивационном комплексе. Эволюция теорий мотивации. Управление персоналом на основе применения мотивов приобретения. Индивидуальные мотивы приобретения. Влияние мотивов удовлетворения на трудовое поведение персонала организации. Мотивы безопасности в управлении персоналом. Управление персоналом на основе использования мотивов подчинения. /Лек/		Тесты, контрольная работа, деловые игры	тесты
	Тема 11. Профессиональная и организационная адаптация персонала Понятие, виды адаптации персонала, индивидуально-психологические особенности адаптационного процесса. Стадии процесса адаптации.		Тесты, контрольная работа, деловые игры	тесты

 МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет/ Институт (филиал) Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования Кафедра экономики отраслей и рынков			
Фонд оценочных средств по дисциплине «Управление персоналом» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 3	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

	Профессиональная ориентация и ее роль в адаптационном процессе. /Лек/			
	Тема 12. Конфликты в коллективе. Понятие конфликта, его объекта и субъекта, динамика развития. Объективные и субъективные причины конфликтов. Классификация конфликтов. Роль конфликта в организации. Понятие индивидуального трудового спора и порядок его рассмотрения. Коллективный трудовой спор /Лек/		Тесты, контрольная работа, деловые игры	тесты
	Тема 13. Оценка эффективности управления персоналом Сущность экономической эффективности управления и факторы, влияющие на ее уровень. Показатели экономической эффективности управления. Оценка экономической эффективности проектов совершенствования систем управления персоналом. Оценка социальной эффективности проектов совершенствования системы управления персоналом. /Лек/		Тесты, контрольная работа, деловые игры	тесты

Типовые задания, критерии и показатели оценивания в рамках текущего контроля представлены в рабочей программе по дисциплине. Полные комплекты оценочных средств и контрольно-измерительных материалов хранятся на кафедре и являются учебно-методическими материалами ограниченного (конфиденциального) пользования.

3.2 Порядок проведения и содержание оценочных средств для промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета в два

			
МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет/ Институт (филиал) Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования Кафедра экономики отраслей и рынков			
Фонд оценочных средств по дисциплине «Управление персоналом» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 3	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

этапа.

На первом этапе студент выполняет тестовые задания из 12 вопросов. Продолжительность – 15 минут.

На втором этапе студент выполняет контрольное задание из трех вопросов (ответ на открытые вопросы). Время выполнения – 30 минут.

На третьем этапе студент решает 1 задачу по разделам курса (и может выбрать уровень сложности исходного задания: пороговый, базовый или продвинутый). Время выполнения – 45 минут. Во время выполнения задания можно использовать справочные материалы.

Оценочные средства для промежуточной аттестации представлены (базой тестовых заданий и контрольных вопросов, кейс-задачами, тематикой курсовых/семестровых работ или докладов, сценарием деловой игры по предмету).

3.2.1. База тестовых вопросов

1. Внутренними участниками фирмы являются:

- а) собственники;**
- б) менеджеры;**
- в) работники;**
- г) деловые партнеры;
- д) органы местного самоуправления;
- е) профсоюзы.

2. Внешними участниками фирмы являются:

- а) собственники;
- б) менеджеры;
- в) работники;
- г) деловые партнеры;**
- д) органы местного самоуправления;**
- е) профсоюзы.**

3. Люди, от которых зависит выработка и осуществление хозяйственных решений внутри фирмы это:

- а) партнеры;
- б) участники фирмы**

4. Положение собственника определяется:

- а) договором с работниками
- б) традициями
- в) правом собственности**

5. Положение менеджера определяется:

- а) трудовым договором**

			
МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет/ Институт (филиал) Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования Кафедра экономики отраслей и рынков			
Фонд оценочных средств по дисциплине «Управление персоналом» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 3	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

б) традициями

в) правом собственности

6. Правовой акт, регулирующий трудовые, социально-экономические, профессиональные отношения между работодателем и наемными работниками в организации, есть:

а) трудовое соглашение;

б) трудовой договор;

в) коллективный договор.

7. Основные черты российского подхода к управлению персоналом в организации

(при необходимости указать несколько):

а) главное — выполнение обязанностей;

б) главное — реализация трудовых заданий;

в) низкие гарантии для работника;

г) высокие гарантии для работника;

д) оплата труда в зависимости от стажа;

е) оплата труда в зависимости от результатов;

ж) формальные отношения с подчиненными;

з) широко распространенное делегирование власти;

и) отсутствие конкуренции между работниками.

8. Что следует понимать под категорией «персонал»?

а) часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями

и знаниями, которые необходимы для работы в экономике;

б) трудоспособное население в рамках отдельной организации, на микроуровне;

в) объединение работников, совместно реализующих цель по производству

товаров или оказанию услуг, действующих в соответствии с определенными

правилами и процедурами в рамках определенной формы собственности.

9. Трудовой потенциал — это...

а) часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, которые необходимы для работы в экономике;

б) совокупность духовных и физических способностей человека, которые он

	МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет/ Институт (филиал) Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования Кафедра экономики отраслей и рынков		
	Фонд оценочных средств по дисциплине «Управление персоналом» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»		
Версия документа - 1	стр. 3	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

использует всякий раз когда создает потребительные стоимости;

в) способность персонала организации при наличии у него определенных качественных характеристик и соответствующих социально-экономических, организационных условий достигать определенный конечный результат (совокупная дееспособность персонала).

10. Организационная культура — это...

- а) отношения власти-подчинения в организации, давления на человека сверху, контроля над распределением материальных благ;
- б) отношения, основанные на вырабатываемых в организации совместных ценностях, социальных нормах, установках поведения и регламентирующие действия работников без видимого принуждения;**
- в) отношения, основанные на купле-продаже и равновесии интересов продавца и покупателя.

1. Какая организационная структура основывается на заданиях, которые

должны быть выполнены (например, финансовая деятельность, бухгалтерский учет, маркетинг, персонал)?

- а) простая структура;
- б) функциональная;**
- в) мультидивизионная;
- г) матричная;
- д) структура холдинговой компании

2. Суть делегирования состоит:

- а) в установлении приоритетов;
- б) в передаче ответственности на более низкий уровень управления;
- в) в доверии к своим подчиненным;
- г) в поручении подчиненному принять какое-либо решение;
- д) в передаче властных полномочий вниз и принятии их менеджером низшего звена**

3. основные цели кадрового менеджмента:

- а) обеспечение фирмы работниками необходимой численности и состава;**
- б) эффективное использование работников;**
- в) консолидация интересов и целей всех членов фирмы;**
- г) получение прибыли

4. Отношение работников со стажем более года к среднесписочной численности называется:

			
МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет/ Институт (филиал) Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования Кафедра экономики отраслей и рынков			
Фонд оценочных средств по дисциплине «Управление персоналом» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 3	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

а) флексибилизацией;

б) коэффициентом стабильности;

в) коэффициентом текучести кадров.

5. Отношение уволенных за определенный период к среднесписочной численности за это же период называется:

а) флексибилизацией;

б) коэффициентом стабильности;

в) коэффициентом текучести кадров.

6. Способность фирмы с наименьшими издержками приспособлять трудовой

ресурс к внешним и внутренним изменениям получила название

а) флексибилизации;

б) коэффициента стабильности;

в) коэффициента текучести кадров.

7. Организационные меры, обеспечивающие гибкое использование кадров, достигаются:

а) за счет функциональной гибкости кадров;

б) за счет разнообразия форм найма и их иерархизации.

8. Направление кадровой работы, включающее разработку и реализацию мер по

удовлетворению социальных потребностей работников, которые фирма берет на

себя, связывая индивидуальные потребности и цели со своим общим развитием,

называется:

а) финансовая политика;

б) кредитная политика;

в) социальная политика.

9. Каковы причины высвобождения работников в организации (при необходимости указать несколько)?

1. Для внутренней кадровой политики характерно:

а) невысокие издержки подготовки нужных кадров;

б) значительные сроки получения новых кадров;

в) риск потери вложений в подготовку сотрудников;

г) высокий имидж фирмы на рынке труда. 10

2. В соответствии с теорией «Х» Дугласа МакГрегора человек:

а) стремиться к проявлению самостоятельности;

	МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет/ Институт (филиал) Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования Кафедра экономики отраслей и рынков		
	Фонд оценочных средств по дисциплине «Управление персоналом» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»		
Версия документа - 1	стр. 3	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

- б) обладает творческим мышлением;
- в) проявляет интерес к работе вне зависимости от форм мотивации;
- г) не любит работать и старается избежать ответственности;
- д) ответы а) и б).

3. Какая из предложенных современных концепций мотивации была разработана профессором Калифорнийского университета В.Оучи?

- а) теория х;
- б) теория у;
- в) теория z;**
- г) пирамида потребностей;
- д) теория ожидания.

4. Кто из ученых анализировал и сопоставлял две мотивационные теории «Х» и «У»

- а) Абрахам Маслоу;
- б) Фредерик Херцберг;
- в) Ф.Тейлор;
- г) Д.Макгрегор;**
- д) В.Врум

5. Человек ленив, старается избегать работы. Людей нужно принуждать к труду – это:

- а) теория «Х»;**
- б) теория «У»;
- в) теория «Z»;
- г) теория ожиданий;
- д) теория справедливости.

6. Авторитарная кадровая политика предполагает, что:

- а) работник ленив, его нужно принуждать к труду и строго следить за дисциплиной;**
- б) работник – творческая личность, способен к самоконтролю, может участвовать в принятии управленческих решений.

7. Демократическая кадровая политика предполагает, что:

1. В каждом подразделении организации должны быть документы: а) положение о подразделении, б) должностные инструкции. В какой

	МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет/ Институт (филиал) Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования Кафедра экономики отраслей и рынков		
Фонд оценочных средств по дисциплине «Управление персоналом» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 3	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

**последовательности должны
разрабатываться эти документы?**

**а) сначала разрабатывается положение о подразделении, а затем
должностные
инструкции;**

**б) сначала разрабатываются должностные инструкции, а затем положение о
подразделении;**

в) последовательность не имеет значения;

г) последовательность зависит от размера предприятия;

**д) последовательность зависит от сферы деятельности 2. В соответствии с
принципом иерархии решения начальника службы
управления персоналом в аппарате генеральной дирекции обязательны
для**

исполнения начальниками цехов:

а) нет; 11

б) да;

в) да, для начальников вспомогательных цехов;

г) да, для начальников основных цехов;

д) да, для начальников подсобных цехов

**3. Сфера внутри фирменного планирования, в ходе которого
оцениваются**

**потребности в кадрах и определяются источники и действия для их
покрытия**

а) планирование расходов;

б) планирование кадров;

в) планирование рабочего времени.

**4. Возможными показателями оценки эффективности расходов на
кадры могут
быть:**

а) соотношение расходов на кадры и объем продаж (услуг);

б) соотношение расходов на кадры и прибыли;

в) соотношение расходов на кадры и производственных расходов.

**5. . В том случае, когда результаты работника нельзя точно учесть, а
также когда**

**выработка продукции в количественном измерении не является
решающим**

показателем, применяется:

а) прямая сдельная система оплаты труда;

	МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет/ Институт (филиал) Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования Кафедра экономики отраслей и рынков		
	Фонд оценочных средств по дисциплине «Управление персоналом» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»		
Версия документа - 1	стр. 3	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

б) повременная форма оплаты труда;

в) косвенная сдельная система оплаты труда;

г) сдельно-премиальная система оплаты труда;

д) аккордная система оплаты труда

6. В чем заключается роль минимальной оплаты труда?

а) является средством социальной защиты работников;

б) играет стимулирующую роль;

в) составляет сумму прожиточного минимума работника;

г) является максимальным пределом фактической оплаты труда;

д) дает гарантии работодателю **7. Для оплаты труда специалистов и служащих чаще всего применяются:**

а) должностные оклады;

б) гонорары;

в) тарифные ставки;

г) сдельные расценки;

д) бонусы и проценты **8. Из каких средств выплачивается материальная помощь на предприятии?**

а) из фонда заработной платы;

б) из фонда развития производства;

в) из прибыли;

г) из фонда дополнительной заработной платы;

д) из резервного фонда **9. Из каких структурных компонентов складывается вознаграждение работника?**

а) повременная заработная плата, сдельная часть, премиальная часть;

б) основная часть, дополнительная (переменная) и вознаграждение, определяемое с учетом корпоративных факторов;

в) договорная часть, минимальная заработная плата, повременная часть;

г) постоянная часть, переменная часть, сдельная часть;

1. Какой комплекс кадровых мероприятий уменьшает приток новых идей в организацию:

а) продвижение изнутри;

б) компенсационная политика;

в) использование международных кадров;

г) прием на работу профессионалов;

д) расширение деловых связей **2. Люди, приходящие в отдел кадров в поиске работы, есть:**

а) самопроявившиеся кандидаты;

	МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет/ Институт (филиал) Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования Кафедра экономики отраслей и рынков		
	Фонд оценочных средств по дисциплине «Управление персоналом» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»		
Версия документа - 1	стр. 3	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

- б) безработные;
- в) неквалифицированные работники;
- г) «хай-по»;
- д) абитуриенты 3. **Краткая трудовая биография кандидата:**
 - а) профессиограмма;
 - б) карьерограмма;
 - в) анкета сотрудника;**
 - г) рекламное объявление;
 - д) должностная инструкция
- 4. **Исследования показывают, что правдивая предварительная характеристика работы**
 - а) сокращает текучесть рабочей силы впоследствии;**
 - б) приводит к увеличению текучести рабочей силы;
 - в) позволяет работодателю отказаться от испытательного срока;
 - г) позволяет работодателю платить минимальную заработную плату;
 - д) позволяет работодателю отказаться от системы компенсации
- 5. **К наименее достоверным тестам отбора кандидатов относятся:**
 - а) психологические тесты;
 - б) проверка знаний;
 - в) проверка профессиональных навыков;
 - г) графические тесты;**
 - д) анкетирование
- 6. **Наиболее достоверным методом оценки способностей кандидата выполнять работу, на которую он будет нанят, является:**
 - а) психологические тесты;
 - б) проверка знаний;
 - в) проверка профессиональных навыков;**
 - г) графический тест;
 - д) астрологический прогноз
- 7. **Ряд конкретных мер, необходимых для принятия решения о найме нескольких из возможных кандидатур есть:**
 - а) отбор кандидатов;**
 - б) найм работника;
 - в) подбор кандидатов;
 - г) заключение контракта;
 - д) привлечение кандидатов
- 8. **Метод, позволяющий объективно оценить соответствие кандидатов требованиям работы, является метод:**

	МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет/ Институт (филиал) Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования Кафедра экономики отраслей и рынков		
Фонд оценочных средств по дисциплине «Управление персоналом» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 3	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

а) анализ анкетных данных;

б) профессиональное испытание;

в) экспертиза почерка;

г) рекомендации близких родственников кандидата;

д) анализ резюме 9. **Что представляет процесс набора персонала:**

а) создание достаточно представительного списка квалифицированных кандидатов

на вакантную должность;

б) прием сотрудников на работу;

в) процесс селекции кандидатов, обладающих минимальными требованиями для занятия

вакантной должности;

г) профессиональное испытание;

д) аттестация и повышение квалификации 10. **Квалифицированный**

персонал набирать труднее, чем неквалифицированный. В

первую очередь, это связано с

а) привычкой тех, кто работает;

б) приемом по рекомендательным письмам;

в) требованием со стороны самой работы;

г) недостаточной практикой набора;

д) высокой степенью конкуренции на первичном рынке труда 11. **К**

преимуществам внутренних источников найма относят:

а) низкие затраты на адаптацию персонала;

б) появление новых идей, использование новых технологий;

в) появление новых импульсов для развития;

г) все вместе;

д) ответы «а» и «б» 12. **К достоинствам внешних источников**

привлечения персонала относят:

а) низкие затраты на адаптацию персонала;

б) появление новых импульсов для развития;

в) повышение мотивации, степени удовлетворенности трудом у кадровых работников;

г) сохранение корпоративного духа в организации;

д) снижение конкуренции между работниками 13. **Что следует понимать под текучестью персонала:**

а) все виды увольнений из организации;

б) увольнения по собственному желанию и инициативе администрации;

в) увольнения по сокращению штатов и инициативе администрации;

	МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет/ Институт (филиал) Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования Кафедра экономики отраслей и рынков		
	Фонд оценочных средств по дисциплине «Управление персоналом» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»		
Версия документа - 1	стр. 3	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

г) увольнение по собственному желанию и по сокращению штатов;
 д) все вышеперечисленное 14. **Executive search ("охота за головами") - это:**

- а) переманивание конкретных сотрудников из других компаний;
- б) подбор руководящих сотрудников;
- в) целенаправленный поиск высококвалифицированных специалистов (возможно, редкой специальности и/или топ-менеджеров) и соответствующим опытом работы;**

г) промышленный шпионаж;
 д) уничтожение ценных сотрудников конкурирующих фирм 15. **Анализ образовательных свидетельств позволяет сделать некоторые заключения**

о кандидате. К таковым относятся (при необходимости указать несколько): 1 - общительность кандидата; 2- области интересов кандидатов; 14 3 - социокультурный уровень; 4 - лень, недостаточная сила воли; 5 - отсутствие интересов

- а) 1, 2;
- б) 2, 3 ,4;
- в) 4, 5;
- г) 1, 5;

д) 2, 3 16. **В каком документе определяется продолжительность испытательного срока для принимаемого на работу сотрудника:**

- а) в правилах внутреннего распорядка;
- б) в положении о персонале;
- в) в должностной инструкции работника;
- г) в трудовом договоре;**

д) в устной договоренности между работником и работодателем 17. **В организацию, где нет собственной HR-службы, требуется директор по маркетингу. Какой из методов его поиска представляется Вам наиболее эффективным?**

- а) размещение объявлений о вакансии в Интернете;
- б) размещение объявлений о вакансии на кабельном телевидении;
- в) обращение в рекрутинговое агентство;**
- г) обращение в государственную службу занятости;
- д) ожидание самопроявившихся кандидатов 18. **В чем суть**

предпринимательно-рыночного подхода в работе с персоналом?

 МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет/ Институт (филиал) Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования Кафедра экономики отраслей и рынков			
Фонд оценочных средств по дисциплине «Управление персоналом» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 3	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

- а) использование методов маркетинга в управлении персоналом;
- б) применение договорной формы найма на работу;**
- в) отбор персонала производится на основе тестирования, интервью и т.д.;
- г) преобладание административных методов управления;
- д) преобладание пассивной кадровой политики
- 19. Выплачивает ли предприятие выходные пособия в случае его ликвидации?**
- а) да;**
- б) нет;
- в) в зависимости от должности работника;
- г) только госпредприятие;
- д) только в случае банкротства
- 20. Для проведения собеседования при приеме на работу сотруднику без специальной подготовки в этой области, можно порекомендовать:**
- а) заранее продумать полный список вопросов и порядок их предъявления;**
- б) подготовить только основные вопросы;
- в) продумать темы, которые необходимо затронуть на собеседовании с кандидатом;
- г) проводить беседу спонтанно;
- д) задавать вопросы, которые первыми вспомнятся, поскольку порядок не имеет значения
- 21. Для того чтобы найти подходящего кандидата на руководящую должность, целесообразно:**
- а) обратиться в хорошее агентство по подбору персонала;**
- б) в письменном виде определить необходимые качества кандидата;
- в) разместить яркое призывное объявление в самых людных местах;
- г) предложить вознаграждение за поиск подходящего кандидата;
- д) ждать, когда подходящий кандидат обратится в поисках работы сам
- 22. Если в ходе собеседования выясняется, что кандидат явно не соответствует требованиям должности, то когда лучше сообщить ему «вы нам не подходите»?** 15
- а) сразу же, как только становится ясным несоответствие кандидата предъявляемым требованиям;
- б) в конце собеседования;
- в) сообщить по телефону после собеседования или письменно;**
- г) при повторном обращении кандидата;

	МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет/ Институт (филиал) Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования Кафедра экономики отраслей и рынков		
	Фонд оценочных средств по дисциплине «Управление персоналом» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»		
Версия документа - 1	стр. 3	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

д) ответы а) или г) 23. **К какому действию должен прибегнуть менеджер по персоналу при появлении**

вакансии в ситуации временного увеличения объема работ?

а) реорганизация работы;

б) использование работы сверх нормы;

в) набор нового персонала;

г) введение свободного графика работы;

д) объявление открытого конкурса 24. **К недостаткам внешних источников привлечения персонала относят (при**

необходимости выделить несколько): 1 - более высокие затраты на привлечение персонала; 2 - нового работника плохо знают в коллективе; 3 - сохранение уровня оплаты труда, сложившегося в данной организации; 4 - длительный период адаптации; 5 - ограничение возможностей для выбора кадров

а) 1, 2, 3;

б) 2, 3;

в) 3, 4, 5;

г) 1, 2, 5

д) 1, 2, 4 25. **К недостаткам проектной организационной структуры в плане координации**

взаимодействия среди сотрудников можно отнести:

а) значительные затраты времени на согласование оперативных вопросов;

б) отсутствие единоначалия;

в) отсутствие возможности проявить инициативу;

г) низкая гибкость структуры;

д) излишняя громоздкость бюрократической надстройки 26. **К основным ошибкам интервью относятся следующие (при необходимости отметить несколько):** 1 - попытка интервьюера установить контакт с кандидатом; 2 - поспешность суждения о кандидате; 3 - очень высокая разговорная активность со стороны интервьюера; 4 - детальное выяснение специфики прошлой деятельности кандидата деятельности;

а) 2, 3;

б) 1, 2;

в) 1, 3;

г) 3, 4;

д) 1, 4 27. **К показателям, оценивающим положение предприятия на рынке труда, не относится:**

	МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет/ Институт (филиал) Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования Кафедра экономики отраслей и рынков		
	Фонд оценочных средств по дисциплине «Управление персоналом» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»		
Версия документа - 1	стр. 3	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

а) уровень удовлетворенности работников;

б) средняя заработная плата;

в) качество трудовых ресурсов;

г) уровень производительности труда;

д) месторасположение предприятия 28. К помощи рекрутинговых агентств целесообразнее обращаться в случае, когда:

а) необходимо провести подбор с наименьшими материальными затратами;
16

б) требуется кандидат на должность руководителя (топ-менеджера);

в) предложение рабочей силы значительно превышает спрос на нее;

г) невозможно четко сформулировать требования к кандидату;

д) качество нанимаемых сотрудников не имеет значения 29. К

преимуществам внутренних источников привлечения персонала

относят: 1 - низкие затраты на адаптацию персонала; 2 - уменьшение угроз возникновения интриг внутри организации; 3 - появление новых импульсов для развития; 4 - повышение мотивации, степени удовлетворенности трудом

а) 1, 2, 3;

б) 1, 2, 4;

в) 2, 3, 4

г) 3, 4

д) 2, 4 30. Как добиться уменьшения предложения работников в организации (привести

численность в соответствие с ее реальными потребностями), не прибегая к

увольнениям:

а) перевод части сотрудников на сокращенный рабочий день или рабочую неделю;

б) прекращение приема на работу;

в) заключение краткосрочных контрактов;

г) переобучение персонала;

д) использовать лизинг рабочей силы 31. Как добиться увеличения предложения работников в организации (привести

численность в соответствие с ее реальными потребностями), не прибегая к

дополнительному найму со стороны: 1 - использовать переработки

рабочего времени; 2 - использовать лизинг рабочей силы; 3 - перевод части

сотрудников на сокращенный рабочий день или рабочую неделю; 4 -

использовать контракты на конкретную работу

	МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет/ Институт (филиал) Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования Кафедра экономики отраслей и рынков		
	Фонд оценочных средств по дисциплине «Управление персоналом» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»		
Версия документа - 1	стр. 3	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

а) 1, 2, 4

б) 2, 3, 4;

в) 3, 4;

г) 2, 4;

д) 1, 3, 4 32. **Какая группа наиболее часто подвергается дискриминации при приеме на работу?**

а) женатые мужчины;

б) люди с высшим образованием;

в) женщины с детьми;

г) одинокие мужчины;

д) ответы а) и г) 33. **Какая характеристика теста является ключевой при его включении в процесс отбора?**

а) действенность;

б) масштабность;

в) преемственность;

г) уровень сложности;

д) множественность 34. **Какая часть населения не относится к группам, наиболее часто подвергающимся дискриминации в сфере занятости:**

а) женщины;

б) национальные меньшинства; 17

в) инвалиды;

г) мужчины;

д) пожилые люди 35. **Какова предпочтительность каналов поиска опытного сотрудника редкой специальности?**

а) искать среди знакомых, бывших и работающих в компании сотрудников;

б) опубликовать вакансию;

в) прежде всего, заняться «прямым» поиском – самостоятельно или через

профильное кадровое агентство;

г) обратиться в государственную службу занятости;

д) обратиться в учебные заведения 36. **Какое название носит способ проверки достоверности теста, при котором сопоставляются ответы на похожие вопросы, несколько раз встречающиеся в**

	МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет/ Институт (филиал) Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования Кафедра экономики отраслей и рынков		
	Фонд оценочных средств по дисциплине «Управление персоналом» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»		
Версия документа - 1	стр. 3	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

тексте?

- а) перетестирование;
 - б) эквивалентная оценка;
 - в) определение внутренней устойчивости;**
 - г) оценка моральной устойчивости;
 - д) оценка логических навыков
- 37. Какой из методов отбора кандидатов в мировой практике считается наиболее надежным?**
- а) графология;
 - б) астрология;
 - в) неструктурированное интервью;**
 - г) анализ рекомендаций;
 - д) анализ личных анкет
- 38. Какой из ниже перечисленных пунктов можно отнести к преимуществам внутреннего набора кандидатов?**
- а) большое количество кандидатов;
 - б) сокращение сроков адаптации;**
 - в) увеличение разнообразия рабочей силы;
 - г) широкие возможности выбора;
 - д) увеличение притока новых идей
- 39. Какой подход при работе с персоналом стал преобладать в последнее время, когда труд и его условия рассматриваются в качестве продуктов маркетинга?**
- а) предпринимательско-рыночный;**
 - б) ситуационный;
 - в) адаптивный;
 - г) административный;
 - д) нормативный
- 40. Коэффициент, определяемый как отношение количества принятых на работу по должности к общему числу претендентов на эту должность, есть:**
- а) коэффициент текучести;
 - б) коэффициент рекрута;**
 - в) коэффициент отбора;
 - г) коэффициент подбора;
 - д) коэффициент постоянства
- 41. Личностные особенности сотрудника, необходимые для успешного выполнения деятельности, сформулированы в:**
- а) должностной инструкции;
 - б) описании рабочего места;

	МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет/ Институт (филиал) Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования Кафедра экономики отраслей и рынков		
	Фонд оценочных средств по дисциплине «Управление персоналом» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»		
Версия документа - 1	стр. 3	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

в) профессиограмме; 18

г) гистограмме;

д) карьерограмме **42. Маркетинг персонала - это:**

а) вид деятельности, предусматривающий комплекс мероприятий по соблюдению

правовых норм и организационно-психологической поддержке со стороны администрации

при увольнении сотрудников;

б) вид управленческой деятельности, направленной на определение потребности в

персонале, источников, путей покрытия этих потребностей и определение затрат,

связанных с этой деятельностью;

в) владение ситуацией на рынке труда для определения потребностей в специалистах

дефицитных специальностей;

г) вид деятельности по управлению персоналом, имеющий целью развитие человеческих

качеств, талантов, заложенных от природы или приобретенных в процессе практической деятельности;

д) вид управленческой деятельности, направленной на изучение возможностей самого

работника **43. Материальные издержки обычно:**

а) выше, если обратиться к внешнему источнику привлечения персонала;

б) выше, если задействовать внутренний источник привлечения персонала;

в) примерно равны при внешнем и внутреннем источниках привлечения персонала;

г) зависят только от количества нанимаемых кандидатов;

д) ниже при работе с профессиональными кадровыми агентствами **44.**

Метод, позволяющий объективно оценить соответствие кандидатов требованиям

работы, является метод:

а) анализ анкетных данных;

б) профессиональное тестирование (испытание);

в) экспертиза почерка;

г) рекомендации близких родственников кандидата;

	МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет/ Институт (филиал) Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования Кафедра экономики отраслей и рынков		
	Фонд оценочных средств по дисциплине «Управление персоналом» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»		
Версия документа - 1	стр. 3	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

д) резюме 45. **Методы первичного отбора называют:**

- а) социологическими;
- б) нормативными;
- в) анкетными;**
- г) бесконтактными;

д) автобиографическими 46. **Методы первичного отбора?**

- а) анализ CV, заявления;**
- б) интервью;
- в) тестирование;
- г) экспертиза почерка;

д) собеседование 47. **Может ли один человек работать сразу по нескольким договорам?**

- а) да;**
- б) нет;
- в) да, только на госпредприятии;
- г) да, только на предприятиях одной фирмы;

д) могут только руководящие работники 48. **На каком этапе отбора персонала применяются деловые игры?**

- а) на этапе первичного отбора;
- б) отборочного интервьюирования;
- в) повторного интервьюирования; 19**
- г) на предварительном этапе;

д) перед анкетированием 49. **На основе чего решается задача определения потребности в работниках и источников ее удовлетворения?**

- а) на основе результатов анализа адекватности персонала и прогнозирования его динамики исходя из ожидаемых изменений в структуре предприятия, номенклатуре, качестве продукции, организации производства, труда и управления, состояния внутренних и внешних рынков труда;**
- б) на основе разработки и практического осуществления планов, определяющих будущее состояние экономической системы, поиска путей, способов и средств достижения планов;
- в) на основе наблюдения за организацией с целью проверки соответствия наблюдаемого

				МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет/ Институт (филиал) Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования Кафедра экономики отраслей и рынков			
Фонд оценочных средств по дисциплине «Управление персоналом» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»							
Версия документа - 1		стр. 3		Первый экземпляр _____		КОПИЯ № _____	

состояние желаемому и необходимому состоянию, предусмотренному законами,

положениями, инструкциями, другими нормативными актами, а также программами,

планами, договорами, проектами, соглашениями;

г) на основе государственной программы развития экономики и отдельных предприятий;

д) на основе региональной программы экономического развития 50. **На предприятиях какой страны применяется политика пожизненного найма?**

а) Германии;

б) Японии;

в) США;

г) Швеция;

д) Китай 51. **На собеседовании с кандидатом на вакантную должность целесообразно предоставить ему возможность задать свои вопросы:**

а) в начале встречи;

б) конце встречи;

в) в любое время по ходу собеседования;

г) не целесообразно предоставлять такую возможность;

д) по ходу собеседования, только если вопросы касаются должности 52.

Наиболее пригодным документом для достаточно быстрого обзора профессионального и личностного развития и становления кандидата является:

а) заключение графологической экспертизы;

б) резюме;

в) медицинское заключение;

г) образовательные свидетельства;

д) отзывы и рекомендации 53. **Наиболее распространенными в настоящее время методами первичного отбора**

персонала являются (при необходимости отметить несколько методов):

1 - собеседование; 2 - анализ резюме; 3 - тестирование; 4 - анализ анкетных данных; 5 - графологическая экспертиза

а) 1, 2, 3;

б) 2, 3, 4;

в) 2, 3;

г) 1, 4, 5;

	МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет/ Институт (филиал) Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования Кафедра экономики отраслей и рынков		
	Фонд оценочных средств по дисциплине «Управление персоналом» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»		
	Версия документа - 1	стр. 3	Первый экземпляр _____ КОПИЯ № _____

д) 2, 4 54. Начальным этапом процесса найма персонала является:

а) определение источников и путей покрытия потребности в персонале;

б) проведение собеседования с кандидатом;

в) анализ содержания работы и требований к кандидату; 20

г) установление требований к кандидату на должность;

д) проведение тестирования 55. Основная цель первичного отбора состоит в:

а) изменении статуса человека в организации;

б) отсеивании кандидатов, не обладающих минимальным набором характеристик,

необходимых для занятия вакантной должности;

в) установлении требований к кандидатам на вакантную должность;

г) рациональном распределении работников организации по структурным подразделениям, участкам, рабочим местам;

д) доведении до сотрудников сообщения о приеме 56. Определите проблему, которая может возникнуть при проведении собеседований как инструмента отбора кадров.

а) завышение оценки кандидатов, похожих на интервьюера;

б) недостаток информации для принятия решения;

в) слишком большое количество претендентов;

г) сложность обработки полученной при собеседовании информации;

д) ограниченность круга задаваемых вопросов 57. Определите проблему, которая может возникнуть при проведении собеседований как инструмента отбора кадров.*

а) небольшое количество претендентов;

б) избыток информации для принятия решения;

в) оценка по первому впечатлению;

г) сложность обработки полученной при собеседовании информации;

д) ограниченность круга задаваемых вопросов 58. Определите проблему, которая может возникнуть при проведении собеседований как инструмента отбора кадров.*

а) слишком большое количество претендентов;

б) ошибка «по контрасту»;

в) избыток информации для принятия решения;

г) сложность обработки полученной при собеседовании информации;

д) ограниченность круга задаваемых вопросов 59. Опыт работы в аналогичной должности:

а) гарантирует компетентность будущего сотрудника;

			
МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет/ Институт (филиал) Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования Кафедра экономики отраслей и рынков			
Фонд оценочных средств по дисциплине «Управление персоналом» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 3	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

б) является главной предпосылкой успешной адаптации;

в) выступает одним из критериев предварительной оценки претендентов на вакансию;

г) является первичным и самым важным условием при приеме на работу;

д) может только навредить при работе в новой организации, поскольку требования кругом

различны 60. **Организационная структура - это:**

а) особенности организации рабочего пространства и режима работы;

б) распределение функций между отдельными подразделениями и распределение

власти между административными должностями;

в) система личных взаимоотношений между сотрудниками;

г) система коммуникаций в организации;

д) совокупность зданий, сооружений, производственного оборудования предприятия 61. **Открытые вопросы на собеседовании предполагают:**

а) ответы "Да" или "Нет", либо сообщение конкретных сведений;

б) развернутые содержательные ответы, не ограниченные никакими рамками;

в) подсказку, какой тип ответа ожидается;

г) избежание недопонимания или неверного понимания;

д) демонстрацию того, что кандидата внимательно слушают 21 62.

Отличительной особенностью срочного трудового договора от бессрочного

является то, что в срочном трудовом договоре:

а) оговаривается период времени, на который нанимается работник;

б) указывается размер заработной платы;

в) указывается должность работника;

г) указывается режим рабочего времени;

д) оговаривается условие об индексации 63. **Отношения занятости**

возникают по инициативе:

а) работодателей;

б) работников;

в) работодателей и работников;

г) государства;

д) службы занятости 64. **«Охотники за головами» - это:**

а) агенты, выполняющие очень дорогостоящую услугу по поиску тех кандидатов, на

	МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет/ Институт (филиал) Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования Кафедра экономики отраслей и рынков		
	Фонд оценочных средств по дисциплине «Управление персоналом» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»		
Версия документа - 1	стр. 3	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

кого есть постоянный спрос; разыскивается конкретный человек и ему напрямую

делается предложение;

б) это консультанты, которые не только осуществляют набор на работу, но также и

отбирают служащих, главным образом машинисток, мелкий персонал административных

учреждений, или штат для магазинов;

в) консультанты по отбору штата для управления, для пополнения управленческого,

профессионального штата, или штата специалистов;

г) специалисты, которые часто меняют место работы;

д) консультанты по отбору штата, имеющие «черные списки» нежелательных работников

(уволенных по неуважительным причинам) 65. По каким аспектам Левис предложил разделить критерии отбора работников из кандидатов?

а) социальные критерии, экономические критерии, технологические критерии работы;

б) функциональные критерии, структурные критерии, социальные критерии работы;

в) организационные критерии, функциональные критерии, индивидуальные критерии работы;

г) психологические, материальные, личностные критерии работы;

д) моральные, экологические, технические критерии работы 66. После какой процедуры принимается решение о назначении претендента на вакантную должность?

а) после повторного интервью;

б) после первичного отбора;

в) после адаптации;

г) после окончания испытательного срока;

д) после анализа анкетных данных 67. Предпринимательская организационная структура наиболее эффективна:

а) в малом бизнесе;

б) в среднем бизнесе;

в) в крупном бизнесе;

	МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет/ Институт (филиал) Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования Кафедра экономики отраслей и рынков		
	Фонд оценочных средств по дисциплине «Управление персоналом» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»		
	Версия документа - 1	стр. 3	Первый экземпляр _____ КОПИЯ № _____

г) в государственном секторе;

д) в армии 68. **При необходимости массового подбора сотрудников обычно используются следующие методы:**

а) размещение объявления о вакансиях в Интернете;

б) «headhunting» («охота за головами»);

в) стажировки молодых специалистов в компании; 22

г) прием на работу родственников;

д) подбор через частные кадровые агентства 69. **При**

предпринимательской организационной стратегии акцент при найме и отборе делается:

а) на поиске инициативных сотрудников с долговременной ориентацией, готовых

рисковать и доводить дело до конца;

б) на поиске сотрудников узкой ориентации, без большой приверженности организации на короткое время;

в) на поиске разносторонне развитых сотрудников, ориентированных на достижение

больших личных и организационных целей.

г) на поиске исполнительных, ответственных, преданных организации сотрудников;

д) на поиске сотрудников, для которых стремление к управлению и власти является

основным стимулом 70. **При проведении внутреннего конкурса на руководящую должность решение**

должно приниматься на основании:

а) субъективных мнений ответственных лиц;

б) данных психологических методов оценки;

в) данных оценки профессиональной компетентности;

г) рекомендательных писем;

д) графологического анализа 71. **Профессиограмма - документ, который:**

а) раскрывает как содержание профессии, так и требования, которые она

предъявляет к человеку;

б) представляет собой «портрет» идеального сотрудник;

в) полностью совпадает с содержанием должностной инструкции;

г) дает краткую профессиональную и биографическую характеристики

				МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет/ Институт (филиал) Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования Кафедра экономики отраслей и рынков			
Фонд оценочных средств по дисциплине «Управление персоналом» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»							
Версия документа - 1		стр. 3		Первый экземпляр _____		КОПИЯ № _____	

работника;

д) представляет собой перечень должностей, занимаемых работником 72.

Профессиональная трудоспособность

а) предполагает наличие у человека качеств (физических, психофизиологических,

возрастных и т.д.) определяющих способности к труду вообще, не требующих

специальной подготовки;

б) совокупность физических и умственных способностей человека, которые он использует

для производства материальных благ и услуг;

в) способность к квалифицированному труду определенной профессии, т.е.

1. Развитие персонала - это:

а) процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных

функций, занятию новых должностей, решению новых задач;

б) процесс периодической подготовки сотрудника на специализированных курсах;

в) обеспечение эффективной управленческой структуры и менеджеров для достижения организационных целей;

г) процесс аттестации персонала;

д) периодическое обновление кадрового состава организации 2. **Какие**

методы наиболее эффективные для обучения персонала поведенческим навыкам (ведение переговоров, проведение заседаний, работа в группе):

а) деловые игры

б) ротация;

в) ученичество и наставничество;

г) лекция;

д) разбор конкретных ситуаций 3. **Какие методы наиболее эффективные для обучения техническим приемам**

(ремонт несложной бытовой техники, электродвигателей):

а) инструктаж;

б) ротация;

в) ученичество и наставничество;

г) лекция;

д) самообучение 4. **Карьера - это:**

	МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет/ Институт (филиал) Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования Кафедра экономики отраслей и рынков		
	Фонд оценочных средств по дисциплине «Управление персоналом» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»		
Версия документа - 1	стр. 3	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

а) индивидуально осознанная позиция и поведение, связанное с трудовым

опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека;

б) повышение на более высокую ступень структуры организационной иерархии;

в) предлагаемая организацией последовательность различных ступеней в организационной иерархии, которые сотрудник потенциально может пройти;

г) осознанное регулярное перемещение работника с одной должности на другую;

д) потенциальная возможность занятия вакантной должности 5. Наиболее распространенный в практике организаций подход к управленческому развитию:

а) неструктурированный, непланируемый; 25

б) планируемое развитие за пределами работы;

в) планируемое развитие на работе;

г) использование стандартизированных моделей;

д) ответы «б» и «в» 6. Планируемое развитие менеджеров за пределами работы предусматривает:

а) обучение по договору учебным центром;

б) ротацию менеджеров;

в) делегирование полномочий подчиненному;

г) формирование резерва кадров на выдвижение;

д) все вместе 7. Специально сформированная группа работников, по своим качествам

соответствующая требованиям, предъявляемым к руководителям определенного ранга, прошедших аттестационный отбор, специальную управленческую подготовку и достигших положительных результатов в производственно-коммерческой деятельности организации:

а) резерв руководителей на выдвижение;

б) аттестационная комиссия;

в) кадровая служба;

г) кандидаты на увольнение;

д) явочный штат 8. Работа с резервом преемников-дублеров

а) не должна носить целевого характера:

б) организация заботится об их развитии для последующего замещения ими через 10-20 лет руководящей должности вообще, а не для занятия ими строго

			
МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет/ Институт (филиал) Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования Кафедра экономики отраслей и рынков			
Фонд оценочных средств по дисциплине «Управление персоналом» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 3	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

определенной должности;

в) организация готовит их только для внеорганизационного карьерного роста;

г) все перечисленное верно;

д) все перечисленное не верно 9. Стадии профессиональной карьеры каждый сотрудник может пройти

а) последовательно, работая в различных организациях;

б) работая всю жизнь в одной организации;

в) не работая вообще;

г) ответы «б» и «в»;

д) ответы «а» и «б» 10. Выполнение определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого,

формального закрепления в организационной структуре, например выполнение роли руководителя временной целевой группы, есть проявление

внутриорганизационной карьеры:

а) горизонтального типа;

б) вертикального типа;

в) центростремительного типа;

г) спонтанного типа;

д) планомерного типа 11. Доверительные обращения руководителя к сотруднику есть проявления

внутриорганизационной карьеры:

а) горизонтального типа;

б) вертикального типа;

в) центростремительного типа;

г) межорганизационного типа;

д) ступенчатого типа 12. Какой метод позволяет наиболее точно

определить характер и содержание потребности в обучении персонала: 26

а) анализ исполнения работы;

б) анализ проблем в линейно-функциональных подразделениях;

в) балансовый метод;

г) метод линейного программирования;

д) метод синектики 13. Исследования показывают, что налаженная система профессионально-

квалификационного продвижения персонала в организации

а) сокращает текучесть рабочей силы;

			
МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет/ Институт (филиал) Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования Кафедра экономики отраслей и рынков			
Фонд оценочных средств по дисциплине «Управление персоналом» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 3	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

- б) сокращает расходы на управление персоналом;
- в) способствует притоку специалистов со стороны;
- г) снижает эффективность управления персоналом;
- д) ответы «б» и «в»

14. Каковы причины высвобождения работников в организации:

- а) структурные сдвиги в производстве;
- б) перемещения работников внутри организации;
- в) текучесть кадров;
- г) ротация;
- д) все вместе

15. Какие возможны программы поддержки развития сотрудника, если он

стремится установить и закрепить основу для будущего продвижения (при необходимости указать несколько):

- а) понижение в должности;
- б) досрочное увольнение или добровольный выход в отставку;
- в) обучение;
- г) аттестация сотрудника;
- д) вознаграждение сотрудника

1. В какой период профессиональной деятельности формируется мотивация труда?

- а) до начала профессиональной деятельности;
- б) после приобретения трудового стажа 10-15 лет;
- в) во время адаптации в коллективе;
- г) после получения желаемой отдачи от трудовой деятельности;
- д) после признания важности труда

2. В соответствии с теорией «Х» Дугласа МакГрегора человек:

- а) стремиться к проявлению самостоятельности;
- б) обладает творческим мышлением;
- в) проявляет интерес к работе вне зависимости от форм мотивации;
- г) не любит работать и старается избежать ответственности;
- д) ответы а) и б)

3. В чем заключается основная идея классической теории мотивации?

- а) самоутверждение – единственный мотивирующий фактор в работе;
- б) деньги – единственный мотивирующий фактор в работе;
- в) жажда власти – основной мотивирующий фактор в работе;
- г) мотивирует стремление к расширению масштаба контроля;

	МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет/ Институт (филиал) Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования Кафедра экономики отраслей и рынков		
	Фонд оценочных средств по дисциплине «Управление персоналом» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»		
Версия документа - 1	стр. 3	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

д) человека мотивируют потребности высших уровней 4. **В чем заключается цель стимулирования персонала?**

а) побудить человека избегать конфликтов;
б) побудить человека делать больше и лучше того, что обусловлено трудовыми отношениями; 27

в) побудить человека не превышать своих полномочий;

г) внушить человеку чувство собственного достоинства;

д) обеспечить человеку достойный уровень жизни 5. **В чем суть классической теории мотивации?**

а) деньги – единственный мотивационный фактор;

б) человека заставляют действовать внутренние потребности;

в) поведение человека определяется его ожиданиями;

г) самоутверждение – единственный мотивирующий фактор в работе;

д) жажда власти – основной мотивирующий фактор в работе 6.

Вероятность увольнения по собственному желанию выше

а) у недавно нанятых на работу сотрудников

б) у сотрудников, проработавших в организации 8-10 лет;

в) у сотрудников, проработавших в организации 15-20 лет;

г) у сотрудников, длительное время работающих в организации;

д) не зависит от стажа работы в организации 7. **Для увеличения эффективности труда необходимо:**

а) четко формулировать цель работы;

б) давать общее представление о необходимых результатах;

в) ориентироваться не на результат, а на процесс работы;

г) своевременно стимулировать работников;

д) все вместе 8. **Если результаты деятельности работника неудовлетворительны, то как**

руководителю предпочтительнее сообщить об этом:

а) высказать свою оценку в СМИ фирмы;

б) высказать свою оценку сотруднику публично;

в) вообще не говорить работнику о характере данной ему оценки, а сразу принять

соответствующие меры;

г) высказаться в отношении отдельных достижений сотрудника и подробнее

остановиться на тех результатах, которые не удовлетворяют руководство компании;

	МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет/ Институт (филиал) Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования Кафедра экономики отраслей и рынков		
	Фонд оценочных средств по дисциплине «Управление персоналом» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»		
Версия документа - 1	стр. 3	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

д) возможны варианты а) и б) 9. **За что лучше всего, с точки зрения компании, платить сотруднику премию:**

а) за достижение плановых показателей;

б) за перевыполнение плана;

в) за выдающиеся заслуги;

г) не за что-то, а пропорционально чему-то, например зарплате;

д) ответы а) и в) 10. **Завышение размеров вознаграждения сотрудника обычно приводит к:**

а) постоянному увеличению эффективности его работы;

б) временному увеличению эффективности его работы;

в) постоянному уменьшению эффективности его работы;

г) временному уменьшению эффективности его работы;

д) снижению мотивации работника 11. **Заключение трудовых договоров позволяет удовлетворить потребность:**

а) в уважении;

б) в самореализации;

в) в безопасности;

г) в стремлении к власти;

д) в стремлении к независимости 12. **К добровольным социальным льготам относятся**

а) обязательное медицинское страхование; 28

б) оплата больничных листов;

в) обязательное пенсионное страхование;

г) оплата питания;

д) все перечисленные льготы являются добровольными 13. **К**

представителям какой группы теории мотивации относятся Абрахам Маслоу, Дэвид МакКлеланд, Фредерик Герцберг?

а) содержательной;

б) процессуальной;

в) классической;

г) количественной;

д) административной 14. **К процессуальным теориям мотивации относится:**

а) теория двух факторов Герцберга;

б) теория ожиданий;

в) теория ERG Альдерфера;

г) теория А.Маслоу;

д) теория А.Файоля 15. **Как условно называют теорию мотивации**

	МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет/ Институт (филиал) Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования Кафедра экономики отраслей и рынков		
	Фонд оценочных средств по дисциплине «Управление персоналом» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»		
Версия документа - 1	стр. 3	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

Виктора Врума?

а) теория ожиданий;

б) теория справедливости;

в) теория X, Y;

г) пирамида Врума;

д) содержательная теория 16. **Какая группа потребностей является первичной, базовой в иерархии**

А.Маслоу?

а) в самовыражении, самоопределении;

б) в общественном признании;

в) в безопасности;

г) физиологические;

д) социальные 17. **Какая из предложенных современных концепций мотивации была**

разработана профессором Калифорнийского университета В.Оучи?

а) теория x;

б) теория y;

в) теория z;

г) пирамида потребностей;

д) теория ожидания

18. **Какая из теорий мотивации включает в себя следующие переменные: усилие, восприятие, результаты, вознаграждение, степень удовлетворения?**

а) теория ожидания;

б) модель Портера-Лоулера;

в) теория справедливости Адамса;

г) теория ERG Альдерфера;

д) теория А.Маслоу 19. **Какие из приведенных потребностей свойственны всем людям?**

а) в самовыражении, самоопределении;

б) в общественном признании;

в) в безопасности;

г) физиологические;

д) социальные 20. **Какие основные формы стимулов выделяют?**

а) принуждение, материальное поощрение, моральное поощрение, 29 самоутверждение;

б) моральное стимулирование, материальное стимулирование, функциональное стимулирование, структурное стимулирование;

	МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет/ Институт (филиал) Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования Кафедра экономики отраслей и рынков		
	Фонд оценочных средств по дисциплине «Управление персоналом» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»		
Версия документа - 1	стр. 3	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

в) стимул, мотив, потребность, нужда;

г) похвала, просьба, убеждение;

д) зарплата, премия, подарки 21. **Каким образом проявляется в поведении человека доминирование мотива**

достижения успеха (выберите несколько ответов)? 1 - действовать лучше работников-конкурентов; 2 - желание не отличаться от других работников; 3 - достигать сложных целей или даже превосходить их; 4 - находить лучшие пути для выполнения заданий; 5 - отсутствует стремление выражать и отстаивать свою точку зрения, отличную от мнения большинства

а) 1, 3, 4, 5;

б) 2, 3, 4, 5;

в) 1, 3, 4;

г) 3, 4, 5;

д) 2, 4, 5 22. **Какой из ниже перечисленных пунктов не относится к основным факторам мотивации труда?**

а) интересная работа;

б) продвижение по службе;

в) уровень заработной платы;

г) стаж работы;

д) условия труда 23. **Кто из ученых анализировал и сопоставлял две мотивационные теории «Х» и «Y»?**

а) Абрахам Маслоу;

б) Фредерик Херцберг;

в) Ф.Тейлор;

г) Д.Макгрегор;

д) В.Врум 24. **Кто из ученых при классификации мотивов выделил в отдельную группу гигиенические мотивы?**

а) К.Мадсен;

б) А.Маслоу;

в) Ф.Герцберг;

г) К.Альфред;

д) В.Врум 25. **Маслоу расположил потребности в следующей последовательности:**

а) физиологические, потребности в безопасности, социальные,

	МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет/ Институт (филиал) Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования Кафедра экономики отраслей и рынков		
	Фонд оценочных средств по дисциплине «Управление персоналом» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»		
Версия документа - 1	стр. 3	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

уважения,

самосовершенствования;

б) потребности в безопасности, физиологические, социальные, самосовершенствования, уважения;

в) социальные, физиологические, потребности в безопасности, уважения, самосовершенствования;

г) самосовершенствования, социальные, потребности в безопасности, физиологические, уважения;

д) социальные, потребности в безопасности, физиологические уважения, самосовершенствования 30 26. **На какие две группы подразделяются современные теории мотивации?**

а) классические, прогрессивные;

б) социальные, экономические;

в) содержательные, процессуальные;

г) теоретические, эмпирические;

д) научные, практические 27. **Наибольшую ценность с точки зрения мотивирования имеет работа**

а) предъявляющая завышенные требования к возможностям работника;

б) требующая от сотрудника значительных усилий;

в) не требующая от сотрудника значительных усилий;

г) не оплачиваемая в полном объеме;

д) оплачиваемая ниже, чем предыдущая работа 28. **Основными формами оплаты труда являются:**

а) повременная и сдельная;

б) заработная плата и прибыль;

в) тарификация и индексация;

г) фиксированная и плавающая;

д) окладная и тарифная 29. **По Герцбергу основным фактором, влияющим на удовлетворенность трудом, является:**

а) самостоятельность работников на своем рабочем месте;

б) ориентация работников на достижения;

в) благоприятные отношения с руководителем;

г) свобода в выборе времени отдыха в течение рабочего дня;

д) удовлетворение физиологических потребностей 30. **Первоочередное предоставление льгот и бонусов руководящим сотрудникам:**

а) увеличивает трудовую мотивацию персонала компании;

б) уменьшает трудовую мотивацию персонала компании;

			
МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет/ Институт (филиал) Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования Кафедра экономики отраслей и рынков			
Фонд оценочных средств по дисциплине «Управление персоналом» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 3	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

в) не влияет на трудовую мотивацию персонала компании;
 г) укрепляет чувство справедливости у работников;
 д) является рациональным и отражает принципы процессуальных теорий мотивации 31. **Побудить исполнителя к активному сотрудничеству возможно двумя способами:**

- а) моральным и материальным поощрением;**
- б) угрозой увольнения и снижения заработной платы;
- в) убеждением и участием;
- г) администрированием и приказами;
- д) манипулированием и просьбами

32. Под обогащением труда обычно понимают:

- а) увеличение размера вознаграждения;
- б) увеличение количества выполняемых функций;
- в) возможности карьерного роста;**
- г) автоматизация труда;
- д) возможность невыполнения функциональных обязанностей 33. **Под термином "мотивация" понимают:**

- а) поведение человека, направленное на достижение определенной цели;
- б) совокупность процессов, которые побуждают и ориентируют поведение человека;**

- в) выбираемые человеком цели и средства их достижения;
- г) реакция человека на любые психологические воздействия;
- д) смысл трудовой деятельности 31 34. **Понятие "абсентизм" используют для обозначения:**

- а) текучести кадров;
- б) преданности организации;
- в) процесса отторжения работы;**
- г) жизнь во благо других людей;
- д) быстрого роста профессионализма 35. **Постоянная критика результатов работы сотрудника обычно приводит к:**

- а) увеличению эффективности его труда;
- б) уменьшению эффективности его труда;**
- в) увеличению потребности в обучении;
- г) снижению степени конфликтности личности;
- д) росту преданности организации 36. **Постоянная угроза увольнения за несоответствие занимаемой должности**

	МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет/ Институт (филиал) Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования Кафедра экономики отраслей и рынков		
	Фонд оценочных средств по дисциплине «Управление персоналом» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»		
Версия документа - 1	стр. 3	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

- а) увеличивает преданность организации;
 - б) уменьшает преданность организации;**
 - в) не влияет на преданность организации;
 - г) снижает степень конфликтности личности;
 - д) увеличивает эффективность труда
- 37. При сообщении о необходимости уменьшения размеров вознаграждения желательно**

- а) проявить жесткость, чтобы отсечь ненужные возражения;
- б) честно объяснить причины принимаемых мер;**
- в) пообещать компенсацию в дальнейшем, даже если знаете, что для этого не будет средств, чтобы настроить сотрудников на работу;
- г) внушить работнику, что большего он не заслуживает;
- д) подчиненным ничего объяснять не следует

38. Принципы Э.Мэйо, иерархия потребностей У.Маслоу, Хоторнские эксперименты являются вкладом в теорию управления:

- а) бихевиористов;
- б) школы человеческих отношений;
- в) классической школы управления;
- г) школы научного управления;**
- д) административной школы

39. Процессуальные теории мотивации изучают

- а) содержание потребностей и мотивов человека;**
- б) факторы, влияющие на формирование потребностей;
- в) взаимосвязь поведения и его ожидаемых результатов;
- г) основные способы принуждения к труду;
- д) влияние психологических особенностей человека на мотивации.

40. Резкое увеличение количества случаев мелкого воровства, самовольного сокращения рабочего дня и других аналогичных проявлений (при сохранении

кадрового состава) обычно могут быть устранены путем:

- а) увеличения воспринимаемой справедливости системы вознаграждений;
 - б) усиления контроля и дисциплинарных мер;**
 - в) замены части менеджеров среднего звена;
 - г) повышения привлекательности работы;
 - д) улучшения условий труда
- 41. С точки зрения мотивирования**

 МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет/ Институт (филиал) Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования Кафедра экономики отраслей и рынков			
Фонд оценочных средств по дисциплине «Управление персоналом» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 3	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

сотрудников основная задача организации

корпоративных праздников состоит в том, чтобы:

- а) привести в работу радость;
- б) продемонстрировать уважение руководства к сотрудникам; 32**
- в) компенсировать невысокий уровень оплаты труда в компании;
- г) все вместе;
- д) все неверно 42. **Самостоятельными мотивирующими факторами могут служить такие**

особенности содержания работы, как (выберите несколько ответов) 1 – автономность; 2 – повторяемость; 3 - разнообразие требуемых навыков; 4 - простота требуемых знаний; 5 – монотонность работы; 6 – конвейерная зависимость

- а) 1, 2, 3;
- б) 1, 3, 4;**
- в) 1, 3, 5;
- г) 1, 5, 6;
- д) 3, 4, 6 43. **Свободные, обусловленные внутренними побуждениями действия человека,**

направленные на достижение своих целей, реализацию своих интересов – это:

- а) стимулы;
- б) мотивы;
- в) мотивационная деятельность;**
- г) потребности;
- д) цели 44. **Сдельная форма оплаты труда используется в случаях, когда:**

- а) цикл работы слишком длинный;
- б) в работе постоянно происходят изменения;
- в) процесс производства не контролируется человеком;
- г) работу можно легко измерить и она увязана с конкретными исполнителями;**
- д) работу сложно измерить и она не увязана с конкретными исполнителями

45. Сила мотива определяется:

- а) степенью актуальности той или иной потребности для работника;**
- б) направленностью потребности;
- в) степенью уверенности в собственных силах;
- г) характером человека;
- д) степенью изменчивости потребностей 46. **Содержательные теории**

	МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет/ Институт (филиал) Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования Кафедра экономики отраслей и рынков		
	Фонд оценочных средств по дисциплине «Управление персоналом» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»		
Версия документа - 1	стр. 3	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

мотивации основываются на:

- а) представлении о справедливости вознаграждения;
- б) анализе процесса выполнения работы;
- в) концепции потребностей работника;**
- г) идее об удовлетворенности трудом;
- д) оценке соотношения усилий и получаемого результата 47. **Такие недостатки условий работы, как теснота, шум, недостаточность освещения и др.**

- а) уменьшают удовлетворенность работой;
- б) увеличивают неудовлетворенность работой;**
- в) не влияют на удовлетворенность и неудовлетворенность работой;
- г) мотивируют работника;
- д) позволяют работнику удовлетворить потребность в уважении 48. **Теории мотивации Врума, Портера и Лоулера являются:**

- а) содержательными; 33

- б) процессуальными;**

1. Правовой акт, регулирующий трудовые, социально-экономические, профессиональные отношения между работодателем и наемными работниками в организации, есть:

- а) трудовое соглашение;
- б) трудовой договор;
- в) коллективный договор;**
- г) трудовой контракт;

д) личный листок работника 2. **Социальное партнерство - это:**

- а) отношения власти-подчинения в организации, давления на человека сверху, контроля над распределением материальных благ;
- б) отношения, основанные на вырабатываемых в организации совместных ценностях, социальных норм, установок поведения и регламентирующие действия работников без видимого принуждения;

в) отношения конструктивного взаимодействия основных субъектов современных экономических процессов путем согласования их интересов;

- г) отношения, основанные на купле-продаже и равновесии интересов продавца и покупателя;

д) кооперация и специализация управленческого труда 3. **Чем определяется**

			
МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет/ Институт (филиал) Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования Кафедра экономики отраслей и рынков			
Фонд оценочных средств по дисциплине «Управление персоналом» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 3	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

эффективность систем управления персоналом организации:

- 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;
 - д) сопоставлением результатов работы службы управления персоналом с результатами работы отдела кадров
- 34 4. Организационная культура - это:**

- а) отношения власти-подчинения в организации, давления на человека сверху,

контроля над распределением материальных благ;

- б) отношения, основанные на вырабатываемых в организации совместных**

ценностях, социальных норм, установок поведения и регламентирующие

действия работников без видимого принуждения;

- в) отношения, основанные на купле-продаже и равновесии интересов продавца и покупателя;

- г) отношения в области делегирования полномочий;

- д) применение на практике общих законов управления
- 5. Какие качества и навыки нужны сотрудникам кадровой службы для успешного выполнения своих функций:**

- а) компетентность в своей профессиональной области;**

- б) знание всех деталей технологического процесса;

- в) профессионализм в области управления организацией;

- г) медицинское образование и опыт работы в этой сфере;

- д) опыт работы в других областях деятельности
- 6. В организационную структуру продвинутой службы управления персоналом в**

крупной организации входят перечисленные подразделения/отделы, за исключением:

- а) отдела кадров;

- б) отдел подготовки кадров;

- в) юридического отдела;**

	МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет/ Институт (филиал) Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования Кафедра экономики отраслей и рынков		
	Фонд оценочных средств по дисциплине «Управление персоналом» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»		
Версия документа - 1	стр. 3	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

г) отдела техники безопасности;
 д) отдела социального развития предприятия **7. Выберите из перечисленных ниже элементов те из них, которые не являются подсистемами системы управления персоналом**

- а) управление стандартизацией;**
- б) управление нормированием;
- в) нормативное обеспечение управления персоналом;
- г) управление работой персоналом;
- д) управление техникой безопасности на производстве **8. К обеспечивающим подсистемам системы управления персоналом относятся следующие подсистемы:**

- а) линейного руководства;
- б) управления транспортным обслуживанием производства;
- в) информационного обеспечения;**
- г) управления ресурсами;
- д) хозяйственного обеспечения

9. Что включает в себя система управления персоналом:

- а) функциональные подразделения;
- б) функциональные подразделения и их руководителей;
- в) функциональные подразделения, их руководителей и линейных руководителей;**
- г) руководство производственными подразделениями организации;
- д) только менеджеров высшего звена управления

10. Главной задачей службы управления персоналом является достижение соответствия рабочей силы в организации рабочим местам

- а) с точки зрения их количественной сбалансированности;
 - б) с точки зрения их качественной сбалансированности;
 - в) с точки зрения их качественно-количественной сбалансированности;**
- 35

г) с точки зрения удовлетворенности работников;
 д) с точки зрения сбалансированности мотивации и потребностей работников **11. Система целей управления персоналом является основой определения:**

- а) политики организации;
- б) стратегии развития организации;
- в) состава функций управления персоналом;**
- г) маркетинговой стратегии;

			
МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет/ Институт (филиал) Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования Кафедра экономики отраслей и рынков			
Фонд оценочных средств по дисциплине «Управление персоналом» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 3	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

3.2.2 Перечень дискуссионных тем для проведения круглого стола

РАЗДЕЛ 1. КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

- 1 Управление персоналом в системе современного менеджмента
- 2 Эволюция теории управления
- 3 Система управления персоналом
- 4 Персонал предприятия как объект управления
- 5 Трудовой коллектив и его организационные возможности.
- 6 Службы персонала
- 7 Руководитель в системе управления персоналом.
- 8 Политика и стратегия в области персонала.
- 9 Кадровое планирование в организации
- 10 Планирование потребности в персонале.

РАЗДЕЛ 2. МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

- 1 Набор и отбор персонала
- 2 Адаптация работника на производстве
- 3 Высвобождение персонала
- 4 Деловая оценка персонала.
- 5 Аттестация персонала
- 6 Расстановка кадров и движение персонала.
- 7 Управление деловой карьерой персонала.

3.2.3 Тематика эссе

Раздел 1. Концептуальные основы управления персоналом организации

1. Менеджер = лидер: за и против.
2. Мои карьерные якоря.
3. Где я хочу быть с точки зрения карьеры через 10 лет.
4. Стил ь моего руководителя. Критический анализ.

Раздел 2. Методологические основы управления персоналом

1. Обучение персонала организации: расходы или инвестиции?

2. Аттестация: залог хорошей работы персонала или пережиток прошлого?

3. Что необходимо делать, чтобы сохранить квалификацию работников?

 МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет/ Институт (филиал) Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования Кафедра экономики отраслей и рынков			
Фонд оценочных средств по дисциплине «Управление персоналом» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 3	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

4. Мотивация труда государственных служащих.

5. Пакет льгот, который бы я хотел получить для себя

3.2.4 Примерный перечень тем (проблем) деловых игр по дисциплине «Основы управления персоналом»

РАЗДЕЛ 1. КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

Деловая игра «Процесс управления персоналом»

Студентам, разбитым на подгруппы, предлагается из набора, включающего 50 понятий, составить схему, отражающую процесс управления персоналом, а также графически изобразить взаимосвязь всех понятий, обосновав предложенный каждой подгруппой вариант (см. табл.1). При завершении занятия происходит обсуждение полученных схем, определяется подгруппа, представившая и доказавшая наиболее логичную схему процесса управления персоналом.

Таблица 1

Перечень понятий, предлагаемых подгруппам для построения процесса управления персоналом

Анализ	Контракт	Окружающая среда	Потребность	Собеседование
Благополучие	Конфликт	Организация труда	Прием	Социальные вопросы
Безработица	Компетенция	Оплата	Прогнозирование	Текучесть
Должность	Мотивация	Персонал	Планирование	Увольнение
Занятость	Набор	Переговоры	Профсоюз	Управление
Имидж	Наем	Перемещение	Режим работы	Условия труда
Карьера	Обучение	Подготовка	Ресурс	Финансирование
Дисциплина	Культура организации	Оценка	Прогноз	Цели
Качество	Отбор	Политика	Структура	Численность
Квалификация	Охрана труда	Потенциал	Стратегия	Эффективность

Инструкция

Для проведения данной деловой игры необходимы:

- 5-6 комплектов «понятий» (в зависимости от количества подгрупп), напечатанных на отдельных листках и разложенных по конвертам;
- 5-6 больших листов бумаги;
- клей и фломастеры для каждой группы.

На первом этапе все студенты группы делятся на ряд подгрупп, каждой из которых выдается конверт с 50 понятиями, относящимися к процессу управления персоналом, а также другое техническое обеспечение деловой игры.

На втором этапе подгруппы подготавливают свой вариант схемы

 МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет/ Институт (филиал) Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования Кафедра экономики отраслей и рынков			
Фонд оценочных средств по дисциплине «Управление персоналом» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 3	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

процесса управления персоналом, изображают это графически путем наклеивания предложенных понятий на листах. Студенты графически изображают процесс управления персоналом. Это может быть:

- решение по типу схемы управления организацией;
- алгоритм или последовательный переход от одной группы к другой;
- рисунок цветка, в центре которого расположено ключевое слово, или дерево, ствол которого составляют основные понятия и т.д.

Студентам предоставляется определенная свобода выбора. Главное – выработать в самом начале свой подход, логику расположения и взаимосвязь всех понятий и изобразить это графически. В общем перечне понятий заложена некоторая многозначность толкований. Так, термины «управление», «ресурс» могут быть отнесены к персоналу, а могут – ко всей организации. Стрелками надо показать, что и в какой последовательности под этим понимается.

На третьем этапе происходит обсуждение предлагаемых схем. С этой целью от каждой группы выступает ее представитель с обоснованием точки зрения подгруппы о процессе управления персоналом и Деловая игра носит открытый характер, т.е. нет четко зафиксированного правильного или неправильного ответа. Преподаватель при составлении студентами схем может направить их обсуждение в сторону заранее известной схемы, а может предоставить им полную свободу творчества. Главная задача – знакомство студентов с категориями, относящимися к управлению персоналом, с тем, чтобы в дальнейшем было понятнее и интереснее воспринимать весь Материал курса.

РАЗДЕЛ 2. МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Деловая игра «Интервью при устройстве на работу»

Цель игры: научить слушателей правильно определять и практически демонстрировать навыки и характеристики, которые требуются для успешного устройства на работу в службу персонала. Условия и правила игры: в учебной группе формируется отборочная комиссия из трех человек: преподавателя и двух студентов, остальные студенты выступают в роли претендентов на вакантные должности. Ведущий объявляет о конкурсном наборе в службу персонала во вновь создаваемый филиал престижной фирмы по производству и сбыту компьютерного оборудования следующие группы:

	МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет/ Институт (филиал) Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования Кафедра экономики отраслей и рынков		
	Фонд оценочных средств по дисциплине «Управление персоналом» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»		
Версия документа - 1	стр. 3	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

- планирования и найма сотрудников;
- мотивации, стимулирования и оплаты труда;
- трудовых и дисциплинарных отношений;
- профориентации и социальной адаптации;
- подготовки и продвижения кадров;
- изучения и оценки кадров;
- повышения качества трудовой жизни;
- охраны труда и техники безопасности (количество групп можно сократить до двух).

Для отбора претендентов используется панельное интервью, которое проводит Специальная отборочная комиссия. Каждому кандидату дается 5 минут на подготовку и 10 минут на выступление. В своем выступлении он должен:

- охарактеризовать мотивы, побудившие его принять участие в конкурсе, объяснить свой выбор конкретной группы;
- продемонстрировать профессиональную компетентность;
- рассказать о том, что нового и полезного он может принести фирме.

Отборочная комиссия оценивает кандидатов в специальных карточках по пятибалльной системе.

Набравший наибольшее количество баллов объявляется победителем, т.е. будет принят на работу.

Деловая игра «Организация обучения персонала» Описание деловой игры

Фармацевтический холдинг «Генезис», центральный офис которого находится в Москве, Имеет 3 дочерние компании, 12 филиалов в крупнейших городах страны, а также свою производственную базу и розничную сеть.

Стратегия холдинга – дифференциация:

- производство по принципу: «никто не делает лучше»;
- достижение превосходства над другими в нескольких приоритетных направлениях деятельности;
- широчайшие возможности для повышения квалификации своих сотрудников;
- частые инновации;
- интенсивная рекламная и торговая деятельность;
- ориентация на тесное взаимодействие и сплоченность;
- техническое превосходство;

	МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет/ Институт (филиал) Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования Кафедра экономики отраслей и рынков		
	Фонд оценочных средств по дисциплине «Управление персоналом» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»		
Версия документа - 1	стр. 3	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

– высочайший имидж и репутация;

В состав службы управления персоналом холдинга «Генезис» входит отдел обучения, который совместно с функциональными и линейными руководителями широко использует имеющиеся возможности для проведения обучения с использованием как методов обучения на рабочем месте, так и вне его. Учебный процесс в холдинге организован таким образом, что он перестал ограничиваться только передачей обучающимся необходимой суммы знаний и навыков по специальности, а направлен на развитие у них способности и желания осваивать новые знания, овладевать смежными специальностями, усиливает творческий элемент в обучении. На данный момент в холдинге возникла необходимость провести обучение нескольких работников:

Работник 1 (30 лет). Месяц назад стал занимать должность заместителя управляющего розничной аптечной сетью фармацевтического холдинга «Генезис». Начинал с продавца отдела розничной торговли в аптеке при фирме. Затем был консультантом, одновременно с приобретением практического опыта по работе с клиентами получил высшее профильное образование в области фармакологии. Окончив вуз, хотел перейти в технологический отдел, однако освободилось место менеджера по оптовым поставкам региональным дилерам. Работник за то время, пока трудился, во-первых, хорошо изучил рынок фармапрепаратов, приобрел навыки в определении приоритетности поставок, а во-вторых, хорошо зарекомендовал себя как инициативный, грамотный и ответственный исполнитель.

Со временем освоился в данной должности, показал высокие результаты своего труда по данному направлению работы. В связи с освобождением должности заместителя управляющего розничной аптечной сетью руководство приняло решение назначить работника на данную должность и зачислить его в перспективный резерв руководящего состава. Однако работник, специализировавшийся только на одном направлении продаж, несколько растерялся, ознакомившись на новом рабочем месте со своими функциями по управлению торговыми представительствами.

Работник 2 (22 года). Со следующего дня начинает работать в стартовой должности провизора в аптечном киоске розничной торговли холдинга. Закончил Московскую медицинскую академию им.

И.М. Сеченова по специальности «Фармакология». Имеет опыт работы в пределах производственной практики в одной из столичных аптек. Во время практики столкнулся с тем, что, получив достаточные знания из

 МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет/ Институт (филиал) Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования Кафедра экономики отраслей и рынков			
Фонд оценочных средств по дисциплине «Управление персоналом» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 3	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

области точных наук, не обладает качествами гуманитария, необходимых для успешной работы в торговой организации. Работник 3 (40 лет). Ведущий сотрудник научно-исследовательской лаборатории холдинга. Закончил вуз по специальности биохимик. Стаж работы в данной отрасли 18 лет, из них в данной компании – 8 лет. На днях главный технолог сообщил ему, что для поддержания конкурентоспособности руководство фирмы приняло решение о замене существующего оборудования новым, способствующим автоматизации технологического процесса, применение которого позволит расширить ассортимент выпускаемой продукции – лекарственных препаратов. О новом оборудовании работник читал в специализированном журнале, однако на практике никогда не работал на нем.

Работник 4 (45 лет). Главный технолог холдинга. Имеет высшее химическое образование. Отличное знание технологии и стандартов. Интересуется отечественными и зарубежными достижениями в области химии и медицины, старается быть в курсе происходящих изменений. Руководство сообщило ему о готовящейся замене оборудования и опросило подобрать специалистов для прохождения обучения работе на нем.

Работник 5 (37 лет). Старший менеджер отдела исполнительного директора холдинга. Имеет высшее экономическое образование. Хорошо знает специфику аптечного бизнеса, менеджмент. Карьера – в аптечном бизнесе. С руководителем находится в нормальных отношениях, относится к работе с пониманием, ответствен, исполнитель. Все, что ему поручают, выполняет без промедления, тщательно. Однако боится принимать самостоятельные решения, всегда пытается снять с себя всякую ответственность. Из-за этого периодически случаются неловкие разговоры с руководителем.

Работник 6 (39 лет). Исполнительный директор холдинга. Имеет высшее экономическое образование, опыт управления коллективом, реализации крупного инвестиционного проекта в аптечном бизнесе. Старается быть в курсе всех дел и принимает участие во всех направлениях деятельности фирмы. Но времени для этого постоянно не хватает, а хватает только на текущие дела. Это не позволяет работнику активно работать на перспективу, участвовать в определении стратегии развития предприятия. Делегировать ряд полномочий не может и не хочет, так как считает, что все вопросы, входящие в его компетенцию может решить только сам. Постановка задачи Используя представленную выше информацию, определить потребности в обучении, составить заявки на проведение

	МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет/ Институт (филиал) Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования Кафедра экономики отраслей и рынков		
	Фонд оценочных средств по дисциплине «Управление персоналом» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»		
Версия документа - 1	стр. 3	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

обучения, предложить содержание программы обучения, выбрать соответствующие методы обучения

Методические указания

Группа студентов делится на следующие подгруппы:

1. работники и их руководители;
2. зам. директора по управлению персоналом и начальник отдела обучения;
3. менеджеры по персоналу отдела обучения;
4. директор и его первый заместитель.

Каждая подгруппа должна решить следующие задачи, отражающие процесс определения потребности в обучении и принятия соответствующих мер по его удовлетворению:

Работники и их руководители: определить потребности в обучении, составить заявки на профессиональное обучение с указанием направлений и сроков повышения квалификации, установить собственные цели, преследуемые в ходе повышения квалификации; определить роль управленческого персонала в поддержании конкурентоспособности организации и объективные и субъективные факторы, вызывающие необходимость повышения квалификации персонала.

Зам. директора по управлению персоналом и начальник отдела обучения: проанализировать отчет о потребностях в обучении, составить проект приказа о прохождении обучения и представить его директору, распределить ответственность за принятие решений в области повышения квалификации между линейными руководителями и отделом обучения персонала, определить функции отдела обучения персонала на различных этапах жизненного цикла инновации. Установить требования к профессиональным знаниям и способностям персонала конкурентоспособной организации, которые будут отражены в стратегическом плане развития.

Менеджеры по персоналу отдела обучения: проанализировать заявки по обучению от руководителей, выбрать соответствующие формы и методы обучения, представить отчет и предложения начальнику отдела обучения. Составить программы обучения, определить, по каким критериям будут оцениваться, во-первых, полученные знания; во-вторых, эффективность преподавания.

Директор и его первый заместитель: сформулировать факторы, влияющие на конкурентоспособность организации; установить основные

	МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет/ Институт (филиал) Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования Кафедра экономики отраслей и рынков		
	Фонд оценочных средств по дисциплине «Управление персоналом» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»		
Версия документа - 1	стр. 3	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

цели руководства организации в ходе повышения квалификации; рассмотреть предложения по выбору форм и методов повышения квалификации работников и утвердить приказ об обучении. Определить, каков будет социальный эффект от мероприятий по повышению квалификации управленческого персонала (для организации, на межличностном и индивидуальноуровнях).

3.2.5 Тематика контрольных работ

Тема 1. Концепция управления персоналом организации

При рассмотрении данной темы необходимо дать толкование понятию «концепция управления персоналом», привести классификацию современных концепций управления персоналом. Показать на конкретном примере процесс формирования и реализации концепции управления персоналом организации.

Тема 2. Влияние региональных аспектов рынка трудовых ресурсов на обеспеченность организации персоналом

В работе следует дать понятие категории «рынок труда», проанализировать состояние регионального рынка труда, выявить его основные характеристики, имеющие влияние на обеспеченность конкретной организации персоналом.

Тема 3. Система управления персоналом организации

В работе необходимо рассмотреть систему управления персоналом конкретной организации, показать ее цели. Определить важнейшие характеристики системы, выделить основные функции управления персоналом и объяснить их выбор.

Тема 4. Структура службы управления персоналом организации

В работе необходимо рассмотреть структуру службы управления персоналом организации. Следует подробно охарактеризовать элементы этой структуры, определить принципы, по которым они выделены, и оценить целесообразность такого выделения.

Тема 5. Развитие кадрового потенциала организации

В работе необходимо дать понятие категории «кадровый потенциал организации», рассмотреть современные подходы к проблеме воспроизводства и развития кадрового потенциала. Оценить кадровый потенциал конкретной организации и перспективы его развития.

Тема 6. Оценка наличных трудовых ресурсов организации

В работе необходимо показать значение оценки наличных трудовых ресурсов для деятельности организации. Следует провести оценку

	МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет/ Институт (филиал) Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования Кафедра экономики отраслей и рынков		
	Фонд оценочных средств по дисциплине «Управление персоналом» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»		
Версия документа - 1	стр. 3	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

наличных трудовых ресурсов конкретной организации и определить их соответствие потребностям организации.

Тема 7. Планирование карьеры работников организации

В работе следует обосновать необходимость процесса планирования карьеры работников организации. Рассмотреть организацию данного процесса на конкретном примере, выявить трудности в планировании карьеры и способы их преодоления.

Тема 8. Аттестация персонала организации

Порядок подготовки и проведения аттестации. Состав аттестационной комиссии и регламентация ее работы. Основные подходы к оценке деловых качеств и квалификации работника. Влияние результатов аттестации на динамику кадров в организации.

Тема 9. Процедура поиска кандидата на вакантную должность в фирме

В работе следует подробно описать процедуру поиска кандидата на вакантную должность в конкретной организации: определение потребности в персонале, разработку требований к должности и рабочему месту, определение источников и методов поиска кандидата.

Тема 10. Процедуры отбора работников в организацию

В работе необходимо подробно описать процедуру отбора работника в конкретную организацию: установление цели отбора, определение критериев и показателей отбора, выбор и применение методов оценивания претендентов на вакантную должность (рабочее место).

Тема 11. Использование предприятием различных видов обучения персонала

В работе необходимо показать значение обучения персонала для организации эффективной работы компании. Следует показать на примере процесс определения потребности в обучении персонала организации, выбора вида и формы обучения и оценить эффективность затрат на обучение.

Тема 12. Управление адаптацией персонала в организации.

В работе необходимо показать важность процесса управления адаптацией работников для деятельности организации и рассмотреть конкретном примере следующие организационные элементы: структурное закрепление функций управления адаптацией, технологии процесса управления адаптацией, информационное обеспечение этого процесса.

Тема 13. Особенности вознаграждения работников в организации

	МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет/ Институт (филиал) Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования Кафедра экономики отраслей и рынков		
	Фонд оценочных средств по дисциплине «Управление персоналом» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»		
Версия документа - 1	стр. 3	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

В работе необходимо показать сущность вознаграждения и указать его виды. На примере конкретной организации следует рассмотреть особенности вознаграждения различных категорий работников, определить проблемы, возникающие в процессе вознаграждения работников и способы их решения.

Тема 14. Внутрифирменная работа по сокращению текучести кадров
 В работе необходимо дать понятие категории «текучесть кадров» и определить значение текучести кадров для деятельности организации. На конкретном примере установить закономерности процесса текучести кадров в организации и предложить мероприятия по ограничению реальной текучести кадров.

Тема 15. Анализ эффективности работы персонала

В работе следует рассмотреть подходы к оценке эффективности работы персонала. На примере конкретной организации провести анализ эффективности работы персонала с применением методик оценки эффективности труда.

3.2.6. Вопросы для самостоятельной подготовки к экзамену **Вопросы к экзамену по дисциплине**

1. Эволюция концептуальных подходов к управлению персоналом.
2. Понятие категории «персонал».
3. Организация как социальная система управления.
4. Закономерности управления персоналом.
5. Совершенствование организации трудовой деятельности персонала.
6. Принципы управления персоналом.
7. Методы управления персоналом.
8. Нормативный и балансовый методы определения численности работников.
9. Методологические подходы в кадровом менеджменте.
10. Организационная структура службы управления персоналом.
11. Кадровое обеспечение системы управления персоналом.
12. Информационно-техническое обеспечение системы управления персоналом.
13. Правовое обеспечение системы управления персоналом.
14. Трудовой коллектив, его признаки и функции.
15. Власть и лидерство.
16. Нововведения и персонал.
17. Политика компании в области управления карьерой.
18. Кадровый резерв как инструмент мотивации персонала.

	МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет/ Институт (филиал) Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования Кафедра экономики отраслей и рынков		
	Фонд оценочных средств по дисциплине «Управление персоналом» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»		
Версия документа - 1	стр. 3	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

19. Управление талантами.
20. Подбор персонала и его профессиональная ориентация.
21. Основные этапы подбора персонала и его профессиональная ориентация.
22. Деловая оценка как технология управления персоналом.
23. Аттестация как форма оценки персонала.
24. Основные этапы и компоненты аттестации.
25. Этапы процесса обучения и определение потребностей в нем.
26. Формы и методы обучения персонала.
27. Классификация мотивов трудовой деятельности и мотивационный комплекс.
28. Управление персоналом на основе применения мотивов приобретения.
29. Мотивы безопасности в управлении персоналом.
30. Управление персоналом на основе использования мотивов подчинения.
31. Понятие, виды адаптации персонала. Стадии процесса адаптации.
32. Понятие конфликта, его объекта и субъекта, динамика развития.
33. Объективные и субъективные причины конфликтов.
34. Социально-психологические методы профилактики конфликта.
35. Понятие индивидуального трудового спора и порядок его рассмотрения.
36. Коллективный трудовой спор и порядок его разрешения.
37. Показатели экономической эффективности управления.
38. Оценка экономической эффективности проектов совершенствования системы управления персоналом.
39. Оценка социальной эффективности проектов совершенствования системы управления персоналом.
40. Формальные и неформальные группы и управление ими

4. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Критерии оценивания зачета

Результатом проверки компетенций на разных этапах формирования, полученных студентом в ходе освоения данной дисциплины

	МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет/ Институт (филиал) Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования Кафедра экономики отраслей и рынков		
	Фонд оценочных средств по дисциплине «Управление персоналом» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»		
	Версия документа - 1	стр. 3	Первый экземпляр _____ КОПИЯ № _____

в соответствии со следующими критериями:

1. Для устного или письменного ответа на дифференцированном зачете
Зачтено

Полнота и правильность ответа

Степень осознанности и понимания изученного материала

Языковое оформление ответа

Материал изложен полно, даны правильные определения основных понятий;

Обнаружено понимание материала, студент обосновывает свои суждения, применяет знания на практике, приводит примеры не только из учебника, но и самостоятельно сформулированные;

Материал изложен последовательно и грамотно с точки зрения норм литературного языка

Студент обнаруживает знание и понимание основных положений данной темы, но: 1. материал изложен неполно, допущены неточности в определении понятий или в формулировках правил;

не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и приводить примеры; 3. излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении ответа

Не зачтено

Студент обнаруживает незнание большей части ответа соответствующего вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, непоследовательно и неуверенно излагает материал

Для устного и письменного ответа на экзамене

Полнота и правильность ответа

Степень осознанности и понимания изученного материала

Языковое оформление ответа

3. Для тестирования

Оценка выполнения тестовых заданий рассчитывается в следующем процентном соотношении:

Шкала оценивания Показатели

Зачтено 60% -100%

Не зачтено менее 59%

	МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет/ Институт (филиал) Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования Кафедра экономики отраслей и рынков		
	Фонд оценочных средств по дисциплине «Управление персоналом» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»		
Версия документа - 1	стр. 3	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

Порядок проведения тестирования

Тест – это простейшая форма письменного контроля, направленная на проверку владения терминологическим аппаратом, современными информационными технологиями и конкретными знаниями в области фундаментальных и прикладных дисциплин. Целью тестирования является оценка качества обучения на различных этапах освоения образовательной программы и уровня подготовки обучающихся на соответствие требованиям федерального государственного образовательного стандарта и образовательной программы. Тестирование не исключает и не заменяет другие формы оценки качества обучения и уровня подготовки обучающихся.

Тестирование, наряду с другими формами текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации, может использоваться: - как инструмент внутривузовского мониторинга контроля качества подготовки обучающихся при освоении ими образовательных программ.

Текущее и оперативное тестирование может проводиться преподавателем при аудиторной и внеаудиторной работе, в том числе на семинарах, практических занятиях/ лабораторных практикумах для выявления уровня освоения учебного материала обучающимся и его готовности к дальнейшему обучению, проверки качества освоения знаний, умений по определенным темам, модулям, разделам дисциплины и выполнения внеаудиторной самостоятельной работы.

Рубежное тестирование проводится по модулю дисциплины (контрольной точке), циклам дисциплин, в соответствии с листом контрольных мероприятий. Целью рубежного тестирования является определение степени освоения обучающимися области знаний и умений (уровня компетентности) в соответствии с программой дисциплины. Результаты тестирования используются преподавателем для формирования комплексной оценки по дисциплине. Рубежное тестирование может

	МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет/ Институт (филиал) Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования Кафедра экономики отраслей и рынков		
	Фонд оценочных средств по дисциплине «Управление персоналом» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»		
Версия документа - 1	стр. 3	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

проводиться при аудиторной и внеаудиторной работе Тестирование может проводиться в письменной

4. Для письменных работ (курсовая работа (проект), контрольная работа, эссе, реферат, доклад, сообщение, презентация)

1. Идентификация ключевых проблем;
2. Анализ ключевых проблем;
3. Аргументация предлагаемых вариантов эффективного разрешения выявленных проблем;
4. Выполнение задания с опорой на изученный материал и дополнительные источники;
5. Оформление письменной работы;
6. Представление работы, если по работе предполагается выступление (защита)

При работе с установленной дифференцированной оценкой необходимо руководствоваться следующей шкалой:

Шкала оценивания Показатели

Зачтено 60% -100% критериев к данной работе

Не зачтено менее 59% критериев к данной работе

Общие требования к написанию и оформлению письменных работ. Письменная работа выполняется на стандартных листах бумаги формата А-4 в печатном варианте, либо в рукописном виде (в порядке исключения). Текст работы набирается через 1,5 межстрочных интервала, шрифт – 14. На странице не должно быть менее 27-29 строк, включая сноски. Поля страниц устанавливаются: левое – 30 мм, правое -10мм, верхнее и нижнее – 20мм. Выравнивание по ширине.

Объем и структура письменной работы устанавливается отдельными методическими рекомендациями по дисциплине.

Страницы должны быть пронумерованы сверху в середине страницы. Нумерация начинается со 2 листа «Содержание». Все остальные страницы нумеруются сквозной нумерацией до последней страницы, включая приложения.

Прежде чем приступить к написанию работы, студенту необходимо подобрать соответствующую литературу, первоисточники. Обязательно

	МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет/ Институт (филиал) Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования Кафедра экономики отраслей и рынков		
	Фонд оценочных средств по дисциплине «Управление персоналом» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»		
Версия документа - 1	стр. 3	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

изучить современные источники, «не старше» 5 лет.

Результаты выполнения обучающимся заданий на экзамене оцениваются по шкале «зачтено» - «не зачтено».

В основе оценивания лежат критерии порогового и повышенного уровня характеристик компетенций или их составляющих частей, формируемых на учебных занятиях по дисциплине

«зачтено» — оценка соответствует повышенному уровню и выставляется обучающемуся, 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.

«зачтено» - оценка соответствует повышенному уровню и выставляется обучающемуся, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос или выполнении заданий, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.

«зачтено» - оценка соответствует пороговому уровню и выставляется обучающемуся, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, демонстрирует недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ.

«не зачтено» - оценка выставляется обучающемуся, который не достигает порогового уровня, демонстрирует непонимание проблемы, не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы.