

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Емельянов Сергей Геннадьевич
Должность: ректор
Дата подписания: 19.10.2023 17:50:57
Уникальный программный ключ:
9ba7d3e34c012eba476ffd2d064cf2781953be730df2374d16f3c0ce536f0fc6

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Юго-Западный государственный университет

Кафедра региональной экономики и менеджмента

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий кафедрой
региональной экономики и
менеджмента
(наименование кафедры полностью)


Ю.С. Положенцева
(подпись)

« 01 » 09 2023 г.

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА
для текущего контроля успеваемости
и промежуточной аттестации обучающихся
по дисциплине

Управление человеческими ресурсами
(наименование дисциплины)

38.03.02 Менеджмент
(код и наименование ОПОП ВО)

1 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

ТЕМАТИКА СООБЩЕНИЙ (докладов, рефератов)

по дисциплине «Управление человеческими ресурсами»

1. Особенности построения систем управления персоналом в организациях различных организационно-правовых форм.
2. Рекомендации по управлению трудовой деятельностью Международной организации труда.
3. Правовое и нормативно-методическое обеспечение системы управления персоналом.
4. Нормативно-правовая регламентация деятельности кадровых служб органов государственной (муниципальной) власти.
5. Управление наймом персонала государственных (муниципальных) органов.
6. Конкурс как технология привлечения персонала.
7. Становление и развитие рекрутинга в России.
8. Деятельность рекрутинговых агентств г. Тюмени.
9. Деятельность центров оценки персонала.
10. Оценка кандидатов при приеме на работу.
11. Особенности оценки деятельности менеджеров.
12. Оценка результатов деятельности персонала организации.
13. Аттестация как организационно-правовое средство оценки деятельности персонала организации.
14. Аттестация персонала государственных (муниципальных) органов.
15. Профессиональная карьера: планирование и организация.
16. Управление деловой карьерой.
17. Управление мотивацией трудовой деятельности.
18. Мотивация и стимулирование персонала государственных и муниципальных органов управления.
19. Система оплаты труда и компенсаций на российских предприятиях среднего и малого бизнеса.
20. Социальный пакет в практике российских и зарубежных компаний.
21. Разработка программы адаптации персонала.

22. Развитие персонала как инструмент управления организацией.
23. Управление увольнением персонала.
24. Затраты организации на персонал и их анализ.
25. Оценка эффективности работы служб управления персоналом.
26. Кадровый аудит.
27. Особенности управления персоналом в органах государственного и муниципального управления.
28. Особенности управления персоналом в государственном секторе экономики.
29. Особенности управления персоналом в малом и среднем бизнесе.
30. Специфика российского подхода к управлению персоналом.
31. Современные проблемы практики управления персоналом в России.
32. Сравнительный анализ практики управления персоналом европейских, американских и японских компаний.
33. Сравнительный анализ опыта европейских, американских и японских компаний по формированию персонала государственной службы.
34. Система развития и обучения персонала государственной службы и муниципального управления: проблемы и перспективы.
35. Современные технологии работы с резервом.
36. Оценка персонала в органах государственной власти и муниципального управления.
37. Применение систем вознаграждений персонала: опыт, проблемы, перспективы.
38. Адаптация госслужащего в системе органов государственной и/или муниципальной власти.
39. Анализ методов подбора и расстановок кадров администрации муниципальных образований.
40. Анализ кадрового потенциала организации.
41. Аттестация персонала: социально-психологические проблемы.
42. Государственная (муниципальная) кадровая политика и механизмы ее реализации.
43. Зарубежный опыт управления персоналом государственной и муниципальной службы

44. Организационно-кадровый аудит государственной службы.
45. Особенности кадровой политики субъектов управления
46. Особенности управления персоналом на муниципальном уровне.
47. Персонал организации: основные характеристики.
48. Планирование и развитие карьеры в системе государственных и / или муниципальных органов власти.
49. Проблемы мониторинга персонала в системе органов государственной и / или муниципальной власти.
50. Проблемы адаптации зарубежного опыта управления персоналом к современным российским условиям.
51. Проблемы профессионального отбора и приема на государственную службу.
52. Проблемы формирования кадрового потенциала органов муниципального самоуправления.
53. Профессиональная подготовка кадров как технология развития кадрового потенциала государственной службы.
54. Разработка и реализация системы обучения персонала.
55. Система обучения и повышения квалификации государственных и / или муниципальных служащих.
56. Система управления персоналом в органах государственного управления.

Шкала оценивания: 6 балльная

Критерии оценивания:

6-5 баллов (или оценка **«отлично»**) выставляется обучающемуся, если он принимает активное участие в беседе по большинству обсуждаемых вопросов (в том числе самых сложных); демонстрирует сформированную способность к диалогическому мышлению, проявляет уважение и интерес к иным мнениям; владеет глубокими (в том числе дополнительными) знаниями по существу обсуждаемых вопросов, ораторскими способностями и правилами ведения полемики; строит логичные, аргументированные, точные и лаконичные высказывания, сопровождаемые яркими примерами; легко и заинтересованно откликается на неожиданные ракурсы

беседы; не нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

4-3 баллов (или оценка «хорошо») выставляется обучающемуся, если он принимает участие в обсуждении не менее 50% дискуссионных вопросов; проявляет уважение и интерес к иным мнениям, доказательно и корректно защищает свое мнение; владеет хорошими знаниями вопросов, в обсуждении которых принимает участие; умеет не столько вести полемику, сколько участвовать в ней; строит логичные, аргументированные высказывания, сопровождаемые подходящими примерами; не всегда откликается на неожиданные ракурсы беседы; не нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

2-1 баллов (или оценка «удовлетворительно») выставляется обучающемуся, если он принимает участие в беседе по одному-двум наиболее простым обсуждаемым вопросам; корректно выслушивает иные мнения; неуверенно ориентируется в содержании обсуждаемых вопросов, порой допуская ошибки; в полемике предпочитает занимать позицию заинтересованного слушателя; строит краткие, но в целом логичные высказывания, сопровождаемые наиболее очевидными примерами; теряется при возникновении неожиданных ракурсов беседы и в этом случае нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

0 баллов (или оценка «неудовлетворительно») выставляется обучающемуся, если он не владеет содержанием обсуждаемых вопросов или допускает грубые ошибки; пассивен в обмене мнениями или вообще не участвует в дискуссии; затрудняется в построении монологического высказывания и (или) допускает ошибочные высказывания; постоянно нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

2 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ

по дисциплине «Управление человеческими ресурсами»

Вариант 1

1. Трудовые ресурсы делятся на
 - а) экономически активное и экономически не активное население
 - б) занятых и безработных
 - в) экономическое и неэкономическое население
 - г) свободную и занятую рабочую силу
 - д) все ответы верны
 - е) нет правильного ответа
2. Экономически активное население – это
 - а) та часть населения, которая не входит в состав рабочей силы
 - б) та часть населения, которая обеспечивает предложение своего труда для производства товаров и оказания услуг
 - в) лица, которые занимаются поиском работы
 - г) лица, которые выполняют работу, приносящую доход
 - д) все ответы верны
 - е) нет правильного ответа
3. Экономически не активное население – это
 - а) лица, которые выполняют работу, приносящую доход
 - б) та часть населения, которая не входит в состав рабочей силы
 - в) лица, которые занимаются поиском работы
 - г) та часть населения, которая обеспечивает предложение своего труда для производства товаров и оказания услуг
 - д) все ответы верны
 - е) нет правильного ответа
4. К занятым в составе экономически активного населения относятся
 - а) лица, которые выполняли работу по найму, приносящую доход

б) лица, которые временно отсутствовали на работе из-за болезни

в) лица, которые выполняли работу без оплаты на семейном предприятии

г) все ответы верны

д) нет правильного ответа

5. Занятыми не считаются

а) лица, которые временно отсутствовали на работе из-за болезни

б) лица, которые выполняли работу без оплаты на семейном предприятии

в) учащиеся и студенты, работающие на сельскохозяйственных работах

г) все ответы верны

д) нет правильного ответа

6. Какого вида занятости не существует

а) структурная занятость

б) полная занятость

в) эффективная занятость

г) рациональная занятость

д) все ответы верны

е) нет правильного ответа

7. Продолжительность застойной безработицы

а) до 4 месяцев

б) 4 – 8 месяцев

в) 8 – 18 месяцев

г) более 18 месяцев

д) все ответы верны

е) нет правильного ответа

8. Естественный уровень безработицы равен ... величин фрикционной и структурной безработицы

а) сумме

б) разности

в) произведению

г) отношению

д) все ответы верны

е) нет правильного ответа

9. Рынок труда – это

а) система общественных отношений, связанных с наймом и предложением труда, то есть с его куплей-продажей

б) экономическое пространство, то есть сфера труда, в которой взаимодействуют покупатели и продавцы специфического товара – труда

в) механизм, который обеспечивает согласование цены и условий труда между работодателями и наемными работниками

г) все ответы верны

д) нет правильного ответа

10. Рынок труда может быть

а) полным и неполным

б) открытым и скрытым

в) простым и сложным

г) правовым и внеправовым

д) все ответы верны

е) нет правильного ответа

11. Разделение работников и рабочих мест на устойчивые замкнутые сектора, которые ограничивают мобильность рабочей силы своими границами – это

а) конъюнктура рынка труда

б) инфраструктура рынка труда

в) сегментация рынка труда

г) все ответы верны

д) нет правильного ответа

12. Соотношение спроса и предложения, определяющее ставки заработной платы на конкретные виды труда и уровень занятости населения – это

а) конъюнктура рынка труда

б) инфраструктура рынка труда

в) сегментация рынка труда

г) все ответы верны

д) нет правильного ответа

13. Комплекс мер социально-экономического, производственного и юридического характера для быстрого приспособления деятельности организаций к изменяющимся условиям хозяйствования – это

а) внешний рынок труда

б) дуальный рынок труда

в) профессиональный рынок труда

- г) гибкий рынок труда
 - д) все ответы верны
 - е) нет правильного ответа
14. Международная организация труда (МОТ) – это
- а) односторонняя организация, в которой представлены работники в процессе принятия решений
 - б) двусторонняя организация, в которой представлены работники и работодатели с равными правами в процессе принятия решений
 - в) трехсторонняя организация, в которой представлены работники, работодатели, государственные органы с равными правами в процессе принятия решений
 - г) все ответы верны
 - д) нет правильного ответа
15. В профсоюзном движении России сейчас выделяются следующие организационные объединения
- а) социальные, трудовые, локальные профсоюзы
 - б) традиционные, трудовые, альтернативные профсоюзы
 - в) альтернативные, социальные, локальные профсоюзы
 - г) традиционные, альтернативные, локальные профсоюзы
 - д) все ответы верны
 - е) нет правильного ответа

Вариант 2

1. К экономически активному населению не относятся
- а) безработные в поисках работы
 - б) работающие на семейном предприятии без получения заработной платы
 - в) пенсионеры
 - г) студенты на с/х работах
 - д) все ответы верны
 - е) нет правильного ответа
2. К видам занятости не относится
- а) полная
 - б) частичная
 - в) сезонная
 - г) гибкая
 - д) все ответы верны

- е) нет правильного ответа
3. Вид самой неблагоприятной безработицы
- а) структурная
 - б) скрытая
 - в) фрикционная
 - г) циклическая
 - д) все ответы верны
 - е) нет правильного ответа
4. Уровень занятости - это отношение
- а) числа занятых к экономически активному населению
 - б) экономически активного населения к общему числу населения
 - в) числа занятых к сумме фрикционной и структурной безработице
 - г) все ответы верны
 - д) нет правильного ответа
5. Исходным показателем занятости в международной статистике является
- а) структура занятости
 - б) естественная безработица
 - в) пропорция распределения трудовых ресурсов по характеру их участия в общественно-полезной деятельности
 - г) уровень экономической активности населения
 - д) все ответы верны
 - е) нет правильного ответа
6. Период длительной безработицы составляет
- а) свыше 6 месяцев
 - б) от 8 до 18 месяцев
 - в) свыше 12 месяцев
 - г) свыше 18 месяцев
 - д) все ответы верны
 - е) нет правильного ответа
7. В соответствии с законом Оукена, увеличение объема производства сокращает уровень безработицы на
- а) 1%
 - б) 2%
 - в) 3%
 - г) 4%

- д) все ответы верны
 - е) нет правильного ответа
8. Уровень естественной безработицы составляет
- а) 1%-2%
 - б) 2%-4%
 - в) 4%-6%
 - г) 8%-10%
 - д) все ответы верны
 - е) нет правильного ответа
9. Элементом рынка труда не является
- а) законодательство о труде
 - б) спрос на труд
 - в) инфраструктура рынка
 - г) антимонопольный комитет
 - д) все ответы верны
 - е) нет правильного ответа
10. Что не является характеристикой первичного рынка труда?
- а) большая текучесть кадров
 - б) прогрессивные технологии
 - в) высокий уровень зарплаты
 - г) возможность профессионального продвижения
 - д) все ответы верны
 - е) нет правильного ответа
11. Какой рынок охватывает все трудоспособное население, представленное на рынке труда?
- а) открытый
 - б) внутренний
 - в) внешний
 - г) гибкий
 - д) все ответы верны
 - е) нет правильного ответа
12. К профсоюзам демократической ориентации относят
- а) традиционные
 - б) альтернативные
 - в) локальные
 - г) профсоюзы негосударственного сектора
 - д) все ответы верны
 - е) нет правильного ответа

13. Центральным органом по обеспечению единой государственной политики в области труда является

- а) Министерство юстиции
- б) Объединение профсоюзов РФ
- в) Международная организация труда
- г) Министерство труда и социального развития
- д) все ответы верны
- е) нет правильного ответа

14. К задачам центрального органа по обеспечению единой государственной политики в области труда не относится

- а) разработка основных направлений социальной политики Правительства
- б) формирование правовой и нормативной базы регулирования социально-трудовых отношений
- в) повышение квалификации кадров учреждений и организаций
- г) выработка политики в социально-трудовой сфере
- д) все ответы верны
- е) нет правильного ответа

15. Какая проблема не входит в круг решаемых государственной системой управления трудовыми ресурсами?

- а) мотивация и оплата труда
- б) регулирование пенсионных выплат
- в) организация и нормирование труда
- г) охрана и условия труда
- д) все ответы верны
- е) нет правильного ответа

Вариант 3

1. Часть населения страны или региона, обладающая физическими или интеллектуальными способностями к трудовой деятельности, способная производить материальные блага или оказывать услуги, -

- а) пенсионеры
- б) дети
- в) трудовые ресурсы
- г) безработные
- д) все ответы верны

- е) нет правильного ответа
- 2. Экономически активное население включает
 - а) занятых
 - б) учащихся
 - в) отчаявшихся найти работу
 - г) безработных
 - д) все ответы верны
 - е) нет правильного ответа
- 3. Доля численности экономических систем населения в общей численности населения –
 - а) уровень физической активности
 - б) уровень экономической активности
 - в) экономический потенциал населения
 - г) уровень социальной активности
 - д) все ответы верны
 - е) нет правильного ответа
- 4. К видам безработицы относятся
 - а) открытая
 - б) фрикционная
 - в) скрытая
 - г) функциональная
 - д) все ответы верны
 - е) нет правильного ответа
- 5. Длительной считается безработица
 - а) более 18 месяцев
 - б) более 20 месяцев
 - в) 4-8 месяцев
 - г) 8-18 месяцев
 - д) все ответы верны
 - е) нет правильного ответа
- 6. Закон Оукена: каждые ..., на которые реальный объем производства превышает свой естественный уровень, сокращают уровень безработицы.
 - а) 15%
 - б) 1%
 - в) 5%
 - г) 2%
 - д) все ответы верны
 - е) нет правильного ответа

7. К сегментам рынка труда относятся
- а) открытый, закрытый рынок
 - б) первичный, вторичный рынок
 - в) внутренний, внешний рынок
 - г) гибкий, негибкий рынок
 - д) все ответы верны
 - е) нет правильного ответа
8. К основным задачам государственной системы управления трудовыми ресурсами относятся
- а) систематизация
 - б) контроль
 - в) регулирование
 - г) учет
 - д) все ответы верны
 - е) нет правильного ответа
9. Государственная система управления трудовыми ресурсами состоит из следующих органов –
- а) законодательные
 - б) кооперативы
 - в) профсоюзы
 - г) судебные
 - д) все ответы верны
 - е) нет правильного ответа
10. К видам занятости относят
- а) эффективную
 - б) пассивную
 - в) полную
 - г) непродуктивную
 - д) все ответы верны
 - е) нет правильного ответа
11. Уровень занятости населения можно рассчитать
- а) как долю безработных в общей численности населения
 - б) как долю занятых минус доля безработных в экономически активном населении
 - в) как долю безработных в общей численности населения на долю занятых в экономически активном населении
 - г) как долю занятых в общей численности населения
 - д) все ответы верны

- е) нет правильного ответа
12. Половозрастные группы, объединенные по характеру их участия в общественно-полезной деятельности, – это
- а) социально-экономические группы
 - б) социально-демографические группы
 - в) политические группы
 - г) студенческие группы
 - д) все ответы верны
 - е) нет правильного ответа
13. Система общественных отношений, связанных с наймом и спросом труда – это
- а) рынок труда
 - б) трудовые ресурсы
 - в) безработица
 - г) активные группы населения
 - д) все ответы верны
 - е) нет правильного ответа
14. Рынок, для которого характерны стабильный уровень занятости, возможность профессионального продвижения, система управления – это
- а) открытый рынок
 - б) гибкий рынок
 - в) первичный рынок
 - г) скрытый рынок
 - д) все ответы верны
 - е) нет правильного ответа

Вариант 4

1. К какой стадии процедуры подбора относится подготовка должностных инструкций и перечня требований кандидата, принятие решения об условиях занятости?
- а) привлечение кандидата
 - б) определение требований
 - в) отбор кандидатов
 - г) нет правильного ответа
 - д) все ответы верны

2. К какой стадии процедуры подбора относится обзор и оценка внутренних и внешних источников поиска претендентов на должности?

- а) привлечение кандидата
- б) определение требований
- в) отбор кандидатов
- г) нет правильного ответа
- д) все ответы верны

3. К какой стадии процедуры подбора относится тщательный анализ анкет, проведение собеседований, оценка кандидатов, подготовка трудового договора?

- а) привлечение кандидата
- б) определение требований
- в) отбор кандидатов
- г) нет правильного ответа
- д) все ответы верны

4. Должностная инструкция включает в себя:

- а) общая цель работы
- б) основные виды деятельности
- в) условия работы
- г) все ответы верны
- д) нет правильного ответа

5. То, что необходимо работнику знать и уметь делать, чтобы исполнять свою роль, включая любые требуемые специальные способности и навыки – это:

- а) особые требования
- б) компетенция
- в) квалификация и дополнительное обучение
- г) профессиональный опыт
- д) все ответы верны
- е) нет правильного ответа

6. Рабочая, техническая или гуманитарная специальность или дополнительная профессиональная подготовка, которую кандидат должен иметь – это:

- а) требования, связанные со спецификой работы
- б) компетенция
- в) квалификация и дополнительное обучение
- г) профессиональный опыт
- д) все ответы верны

е) нет правильного ответа

7. Достижения в конкретных сферах деятельности - это:

а) требования, связанные со спецификой работы

б) компетенция

в) квалификация и дополнительное обучение

г) профессиональный опыт

д) все ответы верны

е) нет правильного ответа

8. Достижения и виды деятельности, которые будут предполагать успех в будущем, – это

а) требования, связанные со спецификой работы

б) компетенция

в) квалификация и дополнительное обучение

г) профессиональный опыт

д) все ответы верны

е) нет правильного ответа

9. Массовое привлечение на работу персонала в какую-либо организацию, предполагающее системный подход к реализации нескольких этапов, осуществляемых в рамках процесса найма персонала, – это:

а) подбор и расстановка персонала

б) отбор персонала

в) набор персонала

г) наем персонала

д) все ответы верны

е) нет правильного ответа

10. Часть процесса найма персонала, связанная с выделением одного или нескольких кандидатов на должность среди общего числа людей – это

а) подбор и расстановка персонала

б) отбор персонала

в) набор персонала

г) наем персонала

д) все ответы верны

е) нет правильного ответа

11. Рациональное распределение работников организации по структурным подразделениям, рабочим местам в соответствии принятой в организации системой разделения и кооперации труда - это

- а) подбор и расстановка персонала
- б) отбор персонала
- в) набор персонала
- г) наем персонала
- д) все ответы верны
- е) нет правильного ответа

12. Принципы расстановки кадров не включают в себя

- а) принцип соответствия
- б) принцип перспективности
- в) принцип сменяемости
- г) принцип последовательности
- д) все ответы верны
- е) нет правильного ответа

13. Подбор и расстановка кадров не предусматривает

- а) обеспечение достойных условий и оплаты труда
- б) поиск кандидатов на вакантные должности
- в) планирование служебной карьеры
- г) планомерное передвижение кадров
- д) все ответы верны
- е) нет правильного ответа

14. Цель рациональной расстановки кадров – это

- а) решение проблемы оптимального размещения персонала
- б) слаженная деятельность коллектива
- в) распределение работников по рабочим местам, при котором несоответствие между качествами человека и предъявляемыми требованиями выполненной им работе является минимальным без чрезмерной и недостаточной загруженности

- г) правильного ответа нет
- д) все ответы верны

15. Данный метод применяется при аналитическом отборе предъявляемых требований и качеств работников и позволяет сравнивать их друг с другом

- а) психологический метод
- б) отборочный тест
- в) метод аквариума
- г) профильный метод
- д) все ответы верны
- е) нет правильного ответа

Вариант 5

1. Должностная инструкция включает
 - а) общую цель работы
 - б) условия работы
 - в) решаемые задачи
 - г) все ответы верны
 - д) нет правильного ответа
2. К стадиям процесса подбора относят
 - а) определение требований
 - б) привлечение кандидатов
 - в) отбор кандидатов
 - г) все ответы верны
 - д) нет правильного ответа
3. Массовое привлечение на работу персонала в какую-либо организацию – это:
 - а) наем персонала;
 - б) набор персонала;
 - в) отбор персонала;
 - г) расстановка персонала
 - д) все ответы верны
 - е) нет правильного ответа
4. Комплекс организационных мероприятий, включающий все этапы набора кандидатов, а также оценку, отбор кадров и прием сотрудников на работу – это:
 - а) наем персонала
 - б) набор персонала
 - в) отбор персонала
 - г) расстановка персонала
 - д) все ответы верны
 - е) нет правильного ответа
5. К методам отбора персонала не относят
 - а) анкетирование
 - б) собеседование
 - в) тестирование
 - г) нет правильного ответа
 - д) все ответы верны
6. Цель ... – осуществить первоначальный отбор и сортировку претендентов

- а) собеседование
- б) тестирование
- в) анкетирование
- г) интервьюирование
- д) все ответы верны
- е) нет правильного ответа

7. Метод «аквариума» проводится

- а) в специальном помещении, где в центре располагаются эксперты, а по периметру – претенденты
- б) в специальном помещении, где в центре располагаются претенденты, а по периметру – эксперты
- в) в форме дискуссии между экспертами и претендентами
- г) в форме тестирования претендентов
- д) все ответы верны
- е) нет правильного ответа

8. Дисциплинарное собеседование касается вопросов, связанных с

- а) профессиональной деятельностью
- б) условиями работы
- в) условиями и режимом работы
- г) режимом работы
- д) все ответы верны
- е) нет правильного ответа

9. Цель объявления –

- а) привлечь внимание потенциальных кандидатов
- б) создать условия для профессионального роста каждого работника
- в) распределить работников по рабочим местам
- г) сформировать активно действующий трудовой коллектив
- д) все ответы верны
- е) нет правильного ответа

10. Целенаправленный процесс установления соответствия качественных характеристик человека требованиям должности или работника – это

- а) отбор кандидатов
- б) наем кандидатов
- в) подбор персонала
- г) деловая оценка персонала
- д) все ответы верны

е) нет правильного ответа

11. Одним из принципов расстановки кадров является

а) принцип соответствия

б) принцип гибкости

в) принцип равномерности

г) принцип ответственности

д) все ответы верны

е) нет правильного ответа

12. Решение проблемы оптимального размещения персонала в зависимости от требований выполняемой работы является

а) основным методом подбора и расстановки кадров

б) основным принципом подбора и расстановки кадров

в) основной задачей подбора и расстановки кадров

г) основной целью подбора и расстановки кадров

д) все ответы верны

е) нет правильного ответа

13. ... применяется при аналитическом отборе предъявляемых требований и качеств работника и позволяет непосредственно сравнивать их друг с другом

а) аналитический метод

б) метод «аквариума»

в) профильный метод

г) метод анкетирования

д) все ответы верны

е) нет правильного ответа

14. Основой профильного метода является

а) каталог характеристик

б) личные дела сотрудников

в) кадровая политика организации

г) трудовой кодекс

д) все ответы верны

е) нет правильного ответа

15. Важным условием формирования трудового коллектива является

а) соблюдение соотношения опытных и молодых работников

б) сравнение требований и качеств работников

в) распределение работников по рабочим местам

г) нет правильного ответа

д) все ответы верны

Вариант 6

1. Процедура подбора персонала включает
 - а) определение требований
 - б) привлечение кандидатов
 - в) отбор кандидатов
 - д) все ответы верны
 - е) нет правильного ответа
2. Определение требований включает
 - а) принятие решений об условиях занятости
 - б) подготовку должностных инструкций
 - в) перечень требований к кандидату
 - д) все ответы верны
 - е) нет правильного ответа
3. Отбор кандидатов включает
 - а) размещение объявлений о наборе
 - б) обращение к агентствам и консультантам
 - в) анализ анкет
 - д) все ответы верны
 - е) нет правильного ответа
4. На какой стадии необходимо определить количество и категории работников?
 - а) определение требований
 - б) привлечение кандидатов
 - в) отбор кандидатов
 - д) все ответы верны
 - е) нет правильного ответа
5. Профессиональная компетенция должна быть
 - а) желательной
 - б) обязательной
 - в) поведенческой
 - г) нет правильного ответа
 - д) все ответы верны
6. Набор персонала – это
 - а) ряд действий, направленных на привлечение кандидатов, обладающих качествами, необходимыми для достижения целей, поставленных организацией
 - б) комплекс организационных мероприятий, включающий оценку, отбор кадров и прием сотрудников на работу

в) массовое привлечение на работу персонала в какую-либо организацию

г) все ответы верны

д) нет правильного ответа

7. Наем персонала – это

а) ряд действий, направленных на привлечение кандидатов, обладающих качествами, необходимыми для достижения целей, поставленных организацией

б) комплекс организационных мероприятий, включающий все этапы набора кадров

в) комплекс организационных мероприятий, включающий оценку, отбор кадров и прием сотрудников на работу

г) все ответы верны

д) нет правильного ответа

8. Источники привлечения кандидатов

а) анкетирование

б) собеседование

в) объявления

г) все ответы верны

д) нет правильного ответа

9. Привлечение сторонних ресурсов включает

а) обращение к агентствам

б) объявления

в) поиск через Internet

г) все ответы верны

д) нет правильного ответа

10. Принципы расстановки кадров

а) соответствия

б) перспективности

в) сменяемости

г) все ответы верны

д) нет правильного ответа

11. Принцип соответствия означает

а) установление возрастного ценза для различных категорий должностей

б) определение продолжительности периода работы в одной должности

в) возможность изменения профессии

г) все ответы верны

- д) нет правильного ответа
12. Профильный метод
- а) применяется при аналитическом отборе предъявляемых требований и качеств работника
- б) позволяет сравнивать работников друг с другом
- в) основан на требованиях, предъявляемых к человеку в зависимости от выполняемой им работы
- г) все ответы верны
- д) нет правильного ответа
13. Привлечение сторонних ресурсов включает
- а) обращение к агентствам
- б) обращение к знакомым
- в) привлечение выпускников учреждений общего и профессионального образования
- г) все ответы верны
- д) нет правильного ответа
14. Методы отбора персонала
- а) анкетирование
- б) метод аквариума
- в) отборочный тест
- г) все ответы верны
- д) нет правильного ответа
15. Планирование служебной карьеры включает
- а) оценку потенциала и индивидуального вклада работника
- б) оценку возраста работника
- в) наличие вакантных рабочих мест
- г) все ответы верны
- д) нет правильного ответа

Вариант 7

1. Процедура подбора персонала включает следующие стадии:
- а) определение требований, привлечение кандидатов, отбор кандидатов
- б) определение требований, подготовка должностных инструкций, анкетирование
- в) собеседование, проведение опросов, привлечение кандидатов
- г) подписание трудового договора, введение в должность, адаптация сотрудника

- д) все ответы верны
- е) нет правильного ответа

2. Должностная инструкция включает:

- а) перечень требований к кандидату
- б) основные виды деятельности или решаемые задачи,

условия работы

- в) корпоративную культуру организации
- г) миссию и цели организации
- д) все ответы верны
- е) нет правильного ответа

3. Профиль личности определяет

- а) подчинение и общую цель работы
- б) миссию и цели организации
- в) основные требования к психологическим

характеристикам личности

г) компетенцию, квалификацию и профессиональный опыт
сотрудника

- д) все ответы верны
- е) нет правильного ответа

4. Компетенция – это

- а) достижения в конкретных сферах деятельности
- б) рабочая, техническая или гуманитарная специальность

или дополнительная подготовка, которую кандидат должен иметь

в) командировки, работа в вечернее время, выходные и
праздники, графики работы

г) то, что необходимо работнику знать и уметь делать, чтобы
исполнять свою роль, включая любые требуемые специальные
способности и навыки

- д) все ответы верны
- е) нет правильного ответа

5. Квалификация и дополнительное обучение — это:

- а) достижения в конкретных сферах деятельности
- б) рабочая, техническая или гуманитарная специальность

или дополнительная подготовка, которую кандидат должен иметь

в) командировки, работа в вечернее время, выходные и
праздники, графики работы

г) то, что необходимо работнику знать и уметь делать, чтобы
исполнять свою роль, включая любые требуемые специальные
способности и навыки

- д) все ответы верны
- е) нет правильного ответа

6. Профессиональный опыт – это

- а) достижения и виды деятельности, которые будут предполагать успех в будущем
- б) рабочая, техническая или гуманитарная специальность или дополнительная подготовка, которую кандидат должен иметь
- в) командировки, работа в вечернее время, выходные и праздники, графики работы
- г) то, что необходимо работнику знать и уметь делать, чтобы исполнять свою роль, включая любые требуемые специальные способности и навык

- д) все ответы верны
- е) нет правильного ответа

7. Набор персонала – это

- а) действия, направленные на привлечение кандидатов, обладающих качествами, необходимыми для достижения целей организации
- б) массовое привлечение на работу персонала в какую-либо организацию
- в) комплекс организационных мероприятий, включающий отбор кадров и прием сотрудников на работу
- г) проведение анкетирования и собеседования

- д) все ответы верны
- е) нет правильного ответа

8. Деловая оценка персонала – это:

- а) действия, направленные на привлечение кандидатов, обладающих качествами, необходимыми для достижения целей организации
- б) массовое привлечение на работу персонала в какую-либо организацию
- в) достижения и виды деятельности, которые будут предполагать успех в будущем
- г) процесс установления соответствия качественных характеристик человека требованиям должности

- д) все ответы верны
- е) нет правильного ответа

9. Методами отбора персонала являются:

- а) отборочный тест

- б) анкетирование, собеседование
- в) интервьюирование, метод аквариума
- г) все ответы верны
- д) нет правильного ответа

10. Принципами расстановки кадров являются:

- а) принцип перспективности, подчинения, синергии
- б) принцип соответствия, карьерного роста, постоянства
- в) принцип соответствия, перспективности и сменяемости
- г) принцип подчинения, постоянства, соответствия миссии

организации

- д) все ответы верны
- е) нет правильного ответа

11. Принцип соответствия означает

- а) соответствие нравственных и деловых качеств претендентов требованиям замещаемых должностей
- б) установление возрастного ценза для различных категорий должностей
- в) соответствие стратегических целей миссии организации
- г) соответствие количества персонала потребностям

организации

- д) все ответы верны
- е) нет правильного ответа

12. При аналитическом отборе предъявляемых требований и качеств работников применяют

- а) анкетирование
- б) метод аквариума
- в) профильный метод
- г) квалификационное тестирование
- д) все ответы верны
- е) нет правильного ответа

13. Эффект сочетания профессиональных, деловых и личностных качеств каждого члена коллектива называется:

- а) психологической совместимостью
- б) эффектом синергии
- в) дисциплинированностью
- г) нет правильного ответа
- д) все ответы верны

14. Основу профильного метода составляет

- а) рациональная расстановка кадров

- б) каталог характеристик-требований
- в) должностные инструкции
- г) организационная структура предприятия
- д) все ответы верны
- е) нет правильного ответа

15. Основная задача подбора и расстановки персонала:

- а) действия, направленные на привлечение кандидатов, обладающих качествами, необходимыми для достижения целей организации
- б) обеспечение достойных условий и оплаты труда
- в) оптимальное размещение персонала в зависимости от требований выполняемой работы
- г) соответствие нравственных и деловых качеств претендентов требованиям замещаемых должностей
- д) все ответы верны
- е) нет правильного ответа

Шкала оценивания результатов тестирования: в соответствии с действующей в университете балльно-рейтинговой системой оценивание результатов промежуточной аттестации обучающихся осуществляется в рамках 100-балльной шкалы, при этом максимальный балл по промежуточной аттестации обучающихся по очной форме обучения составляет 36 баллов, по очно-заочной и заочной формам обучения – 60 баллов (установлено положением П 02.016).

Максимальный балл за тестирование представляет собой разность двух чисел: максимального балла по промежуточной аттестации для данной формы обучения (36 или 60) и максимального балла за решение компетентностно-ориентированной задачи (6).

Балл, полученный обучающимся за тестирование, суммируется с баллом, выставленным ему за решение компетентностно-ориентированной задачи.

Общий балл по промежуточной аттестации суммируется с баллами, полученными обучающимся по результатам текущего контроля успеваемости в течение семестра; сумма баллов

переводится в оценку по дихотомической шкале следующим образом:

Соответствие 100-балльной и дихотомической шкал


<i>Сумма баллов по 100-балльной шкале</i>	<i>Оценка по дихотомической шкале</i>
100-50	зачтено
49 и менее	не зачтено

Критерии оценивания результатов тестирования:

Каждый вопрос (задание) в тестовой форме оценивается по дихотомической шкале: выполнено – **2 балла**, не выполнено – **0 баллов**.

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Юго-Западный государственный университет
Кафедра региональной экономики и менеджмента

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий кафедрой
региональной экономики и
менеджмента
(наименование кафедры полностью)


Ю.С. Положенцева
(подпись)

« 01 » 09 2023 г.

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА
для текущего контроля успеваемости
и промежуточной аттестации обучающихся
по дисциплине

Управление человеческими ресурсами
(наименование дисциплины)

38.03.02 Менеджмент
(код и наименование ОПОП ВО)

Курск – 2023

1 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

ТЕМАТИКА СООБЩЕНИЙ (докладов, рефератов)

по дисциплине «Управление человеческими ресурсами»

1. Особенности построения систем управления персоналом в организациях различных организационно-правовых форм.
2. Рекомендации по управлению трудовой деятельностью Международной организации труда.
3. Правовое и нормативно-методическое обеспечение системы управления персоналом.
4. Нормативно-правовая регламентация деятельности кадровых служб органов государственной (муниципальной) власти.
5. Управление наймом персонала государственных (муниципальных) органов.
6. Конкурс как технология привлечения персонала.
7. Становление и развитие рекрутинга в России.
8. Деятельность рекрутинговых агентств г. Тюмени.
9. Деятельность центров оценки персонала.
10. Оценка кандидатов при приеме на работу.
11. Особенности оценки деятельности менеджеров.
12. Оценка результатов деятельности персонала организации.
13. Аттестация как организационно-правовое средство оценки деятельности персонала организации.
14. Аттестация персонала государственных (муниципальных) органов.
15. Профессиональная карьера: планирование и организация.
16. Управление деловой карьерой.
17. Управление мотивацией трудовой деятельности.
18. Мотивация и стимулирование персонала государственных и муниципальных органов управления.
19. Система оплаты труда и компенсаций на российских предприятиях среднего и малого бизнеса.
20. Социальный пакет в практике российских и зарубежных компаний.
21. Разработка программы адаптации персонала.

22. Развитие персонала как инструмент управления организацией.
23. Управление увольнением персонала.
24. Затраты организации на персонал и их анализ.
25. Оценка эффективности работы служб управления персоналом.
26. Кадровый аудит.
27. Особенности управления персоналом в органах государственного и муниципального управления.
28. Особенности управления персоналом в государственном секторе экономики.
29. Особенности управления персоналом в малом и среднем бизнесе.
30. Специфика российского подхода к управлению персоналом.
31. Современные проблемы практики управления персоналом в России.
32. Сравнительный анализ практики управления персоналом европейских, американских и японских компаний.
33. Сравнительный анализ опыта европейских, американских и японских компаний по формированию персонала государственной службы.
34. Система развития и обучения персонала государственной службы и муниципального управления: проблемы и перспективы.
35. Современные технологии работы с резервом.
36. Оценка персонала в органах государственной власти и муниципального управления.
37. Применение систем вознаграждений персонала: опыт, проблемы, перспективы.
38. Адаптация госслужащего в системе органов государственной и/или муниципальной власти.
39. Анализ методов подбора и расстановок кадров администрации муниципальных образований.
40. Анализ кадрового потенциала организации.
41. Аттестация персонала: социально-психологические проблемы.
42. Государственная (муниципальная) кадровая политика и механизмы ее реализации.
43. Зарубежный опыт управления персоналом государственной и муниципальной службы

44. Организационно-кадровый аудит государственной службы.
45. Особенности кадровой политики субъектов управления
46. Особенности управления персоналом на муниципальном уровне.
47. Персонал организации: основные характеристики.
48. Планирование и развитие карьеры в системе государственных и / или муниципальных органов власти.
49. Проблемы мониторинга персонала в системе органов государственной и / или муниципальной власти.
50. Проблемы адаптации зарубежного опыта управления персоналом к современным российским условиям.
51. Проблемы профессионального отбора и приема на государственную службу.
52. Проблемы формирования кадрового потенциала органов муниципального самоуправления.
53. Профессиональная подготовка кадров как технология развития кадрового потенциала государственной службы.
54. Разработка и реализация системы обучения персонала.
55. Система обучения и повышения квалификации государственных и / или муниципальных служащих.
56. Система управления персоналом в органах государственного управления.

Шкала оценивания: 6 балльная

Критерии оценивания:

6-5 баллов (или оценка **«отлично»**) выставляется обучающемуся, если он принимает активное участие в беседе по большинству обсуждаемых вопросов (в том числе самых сложных); демонстрирует сформированную способность к диалогическому мышлению, проявляет уважение и интерес к иным мнениям; владеет глубокими (в том числе дополнительными) знаниями по существу обсуждаемых вопросов, ораторскими способностями и правилами ведения полемики; строит логичные, аргументированные, точные и лаконичные высказывания, сопровождаемые яркими примерами; легко и заинтересованно откликается на неожиданные ракурсы

беседы; не нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

4-3 баллов (или оценка «хорошо») выставляется обучающемуся, если он принимает участие в обсуждении не менее 50% дискуссионных вопросов; проявляет уважение и интерес к иным мнениям, доказательно и корректно защищает свое мнение; владеет хорошими знаниями вопросов, в обсуждении которых принимает участие; умеет не столько вести полемику, сколько участвовать в ней; строит логичные, аргументированные высказывания, сопровождаемые подходящими примерами; не всегда откликается на неожиданные ракурсы беседы; не нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

2-1 баллов (или оценка «удовлетворительно») выставляется обучающемуся, если он принимает участие в беседе по одному-двум наиболее простым обсуждаемым вопросам; корректно выслушивает иные мнения; неуверенно ориентируется в содержании обсуждаемых вопросов, порой допуская ошибки; в полемике предпочитает занимать позицию заинтересованного слушателя; строит краткие, но в целом логичные высказывания, сопровождаемые наиболее очевидными примерами; теряется при возникновении неожиданных ракурсов беседы и в этом случае нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

0 баллов (или оценка «неудовлетворительно») выставляется обучающемуся, если он не владеет содержанием обсуждаемых вопросов или допускает грубые ошибки; пассивен в обмене мнениями или вообще не участвует в дискуссии; затрудняется в построении монологического высказывания и (или) допускает ошибочные высказывания; постоянно нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

2 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ

по дисциплине «Управление человеческими ресурсами»

Вариант 1

1. Трудовые ресурсы делятся на
 - а) экономически активное и экономически не активное население
 - б) занятых и безработных
 - в) экономическое и неэкономическое население
 - г) свободную и занятую рабочую силу
 - д) все ответы верны
 - е) нет правильного ответа
2. Экономически активное население – это
 - а) та часть населения, которая не входит в состав рабочей силы
 - б) та часть населения, которая обеспечивает предложение своего труда для производства товаров и оказания услуг
 - в) лица, которые занимаются поиском работы
 - г) лица, которые выполняют работу, приносящую доход
 - д) все ответы верны
 - е) нет правильного ответа
3. Экономически не активное население – это
 - а) лица, которые выполняют работу, приносящую доход
 - б) та часть населения, которая не входит в состав рабочей силы
 - в) лица, которые занимаются поиском работы
 - г) та часть населения, которая обеспечивает предложение своего труда для производства товаров и оказания услуг
 - д) все ответы верны
 - е) нет правильного ответа
4. К занятым в составе экономически активного населения относятся
 - а) лица, которые выполняли работу по найму, приносящую доход

б) лица, которые временно отсутствовали на работе из-за болезни

в) лица, которые выполняли работу без оплаты на семейном предприятии

г) все ответы верны

д) нет правильного ответа

5. Занятыми не считаются

а) лица, которые временно отсутствовали на работе из-за болезни

б) лица, которые выполняли работу без оплаты на семейном предприятии

в) учащиеся и студенты, работающие на сельскохозяйственных работах

г) все ответы верны

д) нет правильного ответа

6. Какого вида занятости не существует

а) структурная занятость

б) полная занятость

в) эффективная занятость

г) рациональная занятость

д) все ответы верны

е) нет правильного ответа

7. Продолжительность застойной безработицы

а) до 4 месяцев

б) 4 – 8 месяцев

в) 8 – 18 месяцев

г) более 18 месяцев

д) все ответы верны

е) нет правильного ответа

8. Естественный уровень безработицы равен ... величин фрикционной и структурной безработицы

а) сумме

б) разности

в) произведению

г) отношению

д) все ответы верны

е) нет правильного ответа

9. Рынок труда – это

а) система общественных отношений, связанных с наймом и предложением труда, то есть с его куплей-продажей

б) экономическое пространство, то есть сфера труда, в которой взаимодействуют покупатели и продавцы специфического товара – труда

в) механизм, который обеспечивает согласование цены и условий труда между работодателями и наемными работниками

г) все ответы верны

д) нет правильного ответа

10. Рынок труда может быть

а) полным и неполным

б) открытым и скрытым

в) простым и сложным

г) правовым и внеправовым

д) все ответы верны

е) нет правильного ответа

11. Разделение работников и рабочих мест на устойчивые замкнутые сектора, которые ограничивают мобильность рабочей силы своими границами – это

а) конъюнктура рынка труда

б) инфраструктура рынка труда

в) сегментация рынка труда

г) все ответы верны

д) нет правильного ответа

12. Соотношение спроса и предложения, определяющее ставки заработной платы на конкретные виды труда и уровень занятости населения – это

а) конъюнктура рынка труда

б) инфраструктура рынка труда

в) сегментация рынка труда

г) все ответы верны

д) нет правильного ответа

13. Комплекс мер социально-экономического, производственного и юридического характера для быстрого приспособления деятельности организаций к изменяющимся условиям хозяйствования – это

а) внешний рынок труда

б) дуальный рынок труда

в) профессиональный рынок труда

- г) гибкий рынок труда
 - д) все ответы верны
 - е) нет правильного ответа
14. Международная организация труда (МОТ) – это
- а) односторонняя организация, в которой представлены работники в процессе принятия решений
 - б) двусторонняя организация, в которой представлены работники и работодатели с равными правами в процессе принятия решений
 - в) трехсторонняя организация, в которой представлены работники, работодатели, государственные органы с равными правами в процессе принятия решений
 - г) все ответы верны
 - д) нет правильного ответа
15. В профсоюзном движении России сейчас выделяются следующие организационные объединения
- а) социальные, трудовые, локальные профсоюзы
 - б) традиционные, трудовые, альтернативные профсоюзы
 - в) альтернативные, социальные, локальные профсоюзы
 - г) традиционные, альтернативные, локальные профсоюзы
 - д) все ответы верны
 - е) нет правильного ответа

Вариант 2

1. К экономически активному населению не относятся
- а) безработные в поисках работы
 - б) работающие на семейном предприятии без получения заработной платы
 - в) пенсионеры
 - г) студенты на с/х работах
 - д) все ответы верны
 - е) нет правильного ответа
2. К видам занятости не относится
- а) полная
 - б) частичная
 - в) сезонная
 - г) гибкая
 - д) все ответы верны

- е) нет правильного ответа
3. Вид самой неблагоприятной безработицы
- а) структурная
 - б) скрытая
 - в) фрикционная
 - г) циклическая
 - д) все ответы верны
 - е) нет правильного ответа
4. Уровень занятости - это отношение
- а) числа занятых к экономически активному населению
 - б) экономически активного населения к общему числу населения
 - в) числа занятых к сумме фрикционной и структурной безработице
 - г) все ответы верны
 - д) нет правильного ответа
5. Исходным показателем занятости в международной статистике является
- а) структура занятости
 - б) естественная безработица
 - в) пропорция распределения трудовых ресурсов по характеру их участия в общественно-полезной деятельности
 - г) уровень экономической активности населения
 - д) все ответы верны
 - е) нет правильного ответа
6. Период длительной безработицы составляет
- а) свыше 6 месяцев
 - б) от 8 до 18 месяцев
 - в) свыше 12 месяцев
 - г) свыше 18 месяцев
 - д) все ответы верны
 - е) нет правильного ответа
7. В соответствии с законом Оукена, увеличение объема производства сокращает уровень безработицы на
- а) 1%
 - б) 2%
 - в) 3%
 - г) 4%

- д) все ответы верны
 - е) нет правильного ответа
8. Уровень естественной безработицы составляет
- а) 1%-2%
 - б) 2%-4%
 - в) 4%-6%
 - г) 8%-10%
 - д) все ответы верны
 - е) нет правильного ответа
9. Элементом рынка труда не является
- а) законодательство о труде
 - б) спрос на труд
 - в) инфраструктура рынка
 - г) антимонопольный комитет
 - д) все ответы верны
 - е) нет правильного ответа
10. Что не является характеристикой первичного рынка труда?
- а) большая текучесть кадров
 - б) прогрессивные технологии
 - в) высокий уровень зарплаты
 - г) возможность профессионального продвижения
 - д) все ответы верны
 - е) нет правильного ответа
11. Какой рынок охватывает все трудоспособное население, представленное на рынке труда?
- а) открытый
 - б) внутренний
 - в) внешний
 - г) гибкий
 - д) все ответы верны
 - е) нет правильного ответа
12. К профсоюзам демократической ориентации относят
- а) традиционные
 - б) альтернативные
 - в) локальные
 - г) профсоюзы негосударственного сектора
 - д) все ответы верны
 - е) нет правильного ответа

13. Центральным органом по обеспечению единой государственной политики в области труда является

- а) Министерство юстиции
- б) Объединение профсоюзов РФ
- в) Международная организация труда
- г) Министерство труда и социального развития
- д) все ответы верны
- е) нет правильного ответа

14. К задачам центрального органа по обеспечению единой государственной политики в области труда не относится

- а) разработка основных направлений социальной политики Правительства
- б) формирование правовой и нормативной базы регулирования социально-трудовых отношений
- в) повышение квалификации кадров учреждений и организаций
- г) выработка политики в социально-трудовой сфере
- д) все ответы верны
- е) нет правильного ответа

15. Какая проблема не входит в круг решаемых государственной системой управления трудовыми ресурсами?

- а) мотивация и оплата труда
- б) регулирование пенсионных выплат
- в) организация и нормирование труда
- г) охрана и условия труда
- д) все ответы верны
- е) нет правильного ответа

Вариант 3

1. Часть населения страны или региона, обладающая физическими или интеллектуальными способностями к трудовой деятельности, способная производить материальные блага или оказывать услуги, -

- а) пенсионеры
- б) дети
- в) трудовые ресурсы
- г) безработные
- д) все ответы верны

- е) нет правильного ответа
- 2. Экономически активное население включает
 - а) занятых
 - б) учащихся
 - в) отчаявшихся найти работу
 - г) безработных
 - д) все ответы верны
 - е) нет правильного ответа
- 3. Доля численности экономических систем населения в общей численности населения –
 - а) уровень физической активности
 - б) уровень экономической активности
 - в) экономический потенциал населения
 - г) уровень социальной активности
 - д) все ответы верны
 - е) нет правильного ответа
- 4. К видам безработицы относятся
 - а) открытая
 - б) фрикционная
 - в) скрытая
 - г) функциональная
 - д) все ответы верны
 - е) нет правильного ответа
- 5. Длительной считается безработица
 - а) более 18 месяцев
 - б) более 20 месяцев
 - в) 4-8 месяцев
 - г) 8-18 месяцев
 - д) все ответы верны
 - е) нет правильного ответа
- 6. Закон Оукена: каждые ..., на которые реальный объем производства превышает свой естественный уровень, сокращают уровень безработицы.
 - а) 15%
 - б) 1%
 - в) 5%
 - г) 2%
 - д) все ответы верны
 - е) нет правильного ответа

7. К сегментам рынка труда относятся
- а) открытый, закрытый рынок
 - б) первичный, вторичный рынок
 - в) внутренний, внешний рынок
 - г) гибкий, негибкий рынок
 - д) все ответы верны
 - е) нет правильного ответа
8. К основным задачам государственной системы управления трудовыми ресурсами относятся
- а) систематизация
 - б) контроль
 - в) регулирование
 - г) учет
 - д) все ответы верны
 - е) нет правильного ответа
9. Государственная система управления трудовыми ресурсами состоит из следующих органов –
- а) законодательные
 - б) кооперативы
 - в) профсоюзы
 - г) судебные
 - д) все ответы верны
 - е) нет правильного ответа
10. К видам занятости относят
- а) эффективную
 - б) пассивную
 - в) полную
 - г) непродуктивную
 - д) все ответы верны
 - е) нет правильного ответа
11. Уровень занятости населения можно рассчитать
- а) как долю безработных в общей численности населения
 - б) как долю занятых минус доля безработных в экономически активном населении
 - в) как долю безработных в общей численности населения на долю занятых в экономически активном населении
 - г) как долю занятых в общей численности населения
 - д) все ответы верны

- е) нет правильного ответа
12. Половозрастные группы, объединенные по характеру их участия в общественно-полезной деятельности, – это
- а) социально-экономические группы
 - б) социально-демографические группы
 - в) политические группы
 - г) студенческие группы
 - д) все ответы верны
 - е) нет правильного ответа
13. Система общественных отношений, связанных с наймом и спросом труда – это
- а) рынок труда
 - б) трудовые ресурсы
 - в) безработица
 - г) активные группы населения
 - д) все ответы верны
 - е) нет правильного ответа
14. Рынок, для которого характерны стабильный уровень занятости, возможность профессионального продвижения, система управления – это
- а) открытый рынок
 - б) гибкий рынок
 - в) первичный рынок
 - г) скрытый рынок
 - д) все ответы верны
 - е) нет правильного ответа

Вариант 4

1. К какой стадии процедуры подбора относится подготовка должностных инструкций и перечня требований кандидата, принятие решения об условиях занятости?
- а) привлечение кандидата
 - б) определение требований
 - в) отбор кандидатов
 - г) нет правильного ответа
 - д) все ответы верны

2. К какой стадии процедуры подбора относится обзор и оценка внутренних и внешних источников поиска претендентов на должности?

- а) привлечение кандидата
- б) определение требований
- в) отбор кандидатов
- г) нет правильного ответа
- д) все ответы верны

3. К какой стадии процедуры подбора относится тщательный анализ анкет, проведение собеседований, оценка кандидатов, подготовка трудового договора?

- а) привлечение кандидата
- б) определение требований
- в) отбор кандидатов
- г) нет правильного ответа
- д) все ответы верны

4. Должностная инструкция включает в себя:

- а) общая цель работы
- б) основные виды деятельности
- в) условия работы
- г) все ответы верны
- д) нет правильного ответа

5. То, что необходимо работнику знать и уметь делать, чтобы исполнять свою роль, включая любые требуемые специальные способности и навыки – это:

- а) особые требования
- б) компетенция
- в) квалификация и дополнительное обучение
- г) профессиональный опыт
- д) все ответы верны
- е) нет правильного ответа

6. Рабочая, техническая или гуманитарная специальность или дополнительная профессиональная подготовка, которую кандидат должен иметь – это:

- а) требования, связанные со спецификой работы
- б) компетенция
- в) квалификация и дополнительное обучение
- г) профессиональный опыт
- д) все ответы верны

е) нет правильного ответа

7. Достижения в конкретных сферах деятельности - это:

а) требования, связанные со спецификой работы

б) компетенция

в) квалификация и дополнительное обучение

г) профессиональный опыт

д) все ответы верны

е) нет правильного ответа

8. Достижения и виды деятельности, которые будут предполагать успех в будущем, – это

а) требования, связанные со спецификой работы

б) компетенция

в) квалификация и дополнительное обучение

г) профессиональный опыт

д) все ответы верны

е) нет правильного ответа

9. Массовое привлечение на работу персонала в какую-либо организацию, предполагающее системный подход к реализации нескольких этапов, осуществляемых в рамках процесса найма персонала, – это:

а) подбор и расстановка персонала

б) отбор персонала

в) набор персонала

г) наем персонала

д) все ответы верны

е) нет правильного ответа

10. Часть процесса найма персонала, связанная с выделением одного или нескольких кандидатов на должность среди общего числа людей – это

а) подбор и расстановка персонала

б) отбор персонала

в) набор персонала

г) наем персонала

д) все ответы верны

е) нет правильного ответа

11. Рациональное распределение работников организации по структурным подразделениям, рабочим местам в соответствии принятой в организации системой разделения и кооперации труда - это

- а) подбор и расстановка персонала
- б) отбор персонала
- в) набор персонала
- г) наем персонала
- д) все ответы верны
- е) нет правильного ответа

12. Принципы расстановки кадров не включают в себя

- а) принцип соответствия
- б) принцип перспективности
- в) принцип сменяемости
- г) принцип последовательности
- д) все ответы верны
- е) нет правильного ответа

13. Подбор и расстановка кадров не предусматривает

- а) обеспечение достойных условий и оплаты труда
- б) поиск кандидатов на вакантные должности
- в) планирование служебной карьеры
- г) планомерное передвижение кадров
- д) все ответы верны
- е) нет правильного ответа

14. Цель рациональной расстановки кадров – это

- а) решение проблемы оптимального размещения персонала
- б) слаженная деятельность коллектива
- в) распределение работников по рабочим местам, при котором несоответствие между качествами человека и предъявляемыми требованиями выполненной им работе является минимальным без чрезмерной и недостаточной загруженности
- г) правильного ответа нет
- д) все ответы верны

15. Данный метод применяется при аналитическом отборе предъявляемых требований и качеств работников и позволяет сравнивать их друг с другом

- а) психологический метод
- б) отборочный тест
- в) метод аквариума
- г) профильный метод
- д) все ответы верны
- е) нет правильного ответа

Вариант 5

1. Должностная инструкция включает
 - а) общую цель работы
 - б) условия работы
 - в) решаемые задачи
 - г) все ответы верны
 - д) нет правильного ответа
2. К стадиям процесса подбора относят
 - а) определение требований
 - б) привлечение кандидатов
 - в) отбор кандидатов
 - г) все ответы верны
 - д) нет правильного ответа
3. Массовое привлечение на работу персонала в какую-либо организацию – это:
 - а) наем персонала;
 - б) набор персонала;
 - в) отбор персонала;
 - г) расстановка персонала
 - д) все ответы верны
 - е) нет правильного ответа
4. Комплекс организационных мероприятий, включающий все этапы набора кандидатов, а также оценку, отбор кадров и прием сотрудников на работу – это:
 - а) наем персонала
 - б) набор персонала
 - в) отбор персонала
 - г) расстановка персонала
 - д) все ответы верны
 - е) нет правильного ответа
5. К методам отбора персонала не относят
 - а) анкетирование
 - б) собеседование
 - в) тестирование
 - г) нет правильного ответа
 - д) все ответы верны
6. Цель ... – осуществить первоначальный отбор и сортировку претендентов

- а) собеседование
- б) тестирование
- в) анкетирование
- г) интервьюирование
- д) все ответы верны
- е) нет правильного ответа

7. Метод «аквариума» проводится

- а) в специальном помещении, где в центре располагаются эксперты, а по периметру – претенденты
- б) в специальном помещении, где в центре располагаются претенденты, а по периметру – эксперты
- в) в форме дискуссии между экспертами и претендентами
- г) в форме тестирования претендентов
- д) все ответы верны
- е) нет правильного ответа

8. Дисциплинарное собеседование касается вопросов, связанных с

- а) профессиональной деятельностью
- б) условиями работы
- в) условиями и режимом работы
- г) режимом работы
- д) все ответы верны
- е) нет правильного ответа

9. Цель объявления –

- а) привлечь внимание потенциальных кандидатов
- б) создать условия для профессионального роста каждого работника
- в) распределить работников по рабочим местам
- г) сформировать активно действующий трудовой коллектив
- д) все ответы верны
- е) нет правильного ответа

10. Целенаправленный процесс установления соответствия качественных характеристик человека требованиям должности или работника – это

- а) отбор кандидатов
- б) наем кандидатов
- в) подбор персонала
- г) деловая оценка персонала
- д) все ответы верны

е) нет правильного ответа

11. Одним из принципов расстановки кадров является

а) принцип соответствия

б) принцип гибкости

в) принцип равномерности

г) принцип ответственности

д) все ответы верны

е) нет правильного ответа

12. Решение проблемы оптимального размещения персонала в зависимости от требований выполняемой работы является

а) основным методом подбора и расстановки кадров

б) основным принципом подбора и расстановки кадров

в) основной задачей подбора и расстановки кадров

г) основной целью подбора и расстановки кадров

д) все ответы верны

е) нет правильного ответа

13. ... применяется при аналитическом отборе предъявляемых требований и качеств работника и позволяет непосредственно сравнивать их друг с другом

а) аналитический метод

б) метод «аквариума»

в) профильный метод

г) метод анкетирования

д) все ответы верны

е) нет правильного ответа

14. Основой профильного метода является

а) каталог характеристик

б) личные дела сотрудников

в) кадровая политика организации

г) трудовой кодекс

д) все ответы верны

е) нет правильного ответа

15. Важным условием формирования трудового коллектива является

а) соблюдение соотношения опытных и молодых работников

б) сравнение требований и качеств работников

в) распределение работников по рабочим местам

г) нет правильного ответа

д) все ответы верны

Вариант 6

1. Процедура подбора персонала включает
 - а) определение требований
 - б) привлечение кандидатов
 - в) отбор кандидатов
 - д) все ответы верны
 - е) нет правильного ответа
2. Определение требований включает
 - а) принятие решений об условиях занятости
 - б) подготовку должностных инструкций
 - в) перечень требований к кандидату
 - д) все ответы верны
 - е) нет правильного ответа
3. Отбор кандидатов включает
 - а) размещение объявлений о наборе
 - б) обращение к агентствам и консультантам
 - в) анализ анкет
 - д) все ответы верны
 - е) нет правильного ответа
4. На какой стадии необходимо определить количество и категории работников?
 - а) определение требований
 - б) привлечение кандидатов
 - в) отбор кандидатов
 - д) все ответы верны
 - е) нет правильного ответа
5. Профессиональная компетенция должна быть
 - а) желательной
 - б) обязательной
 - в) поведенческой
 - г) нет правильного ответа
 - д) все ответы верны
6. Набор персонала – это
 - а) ряд действий, направленных на привлечение кандидатов, обладающих качествами, необходимыми для достижения целей, поставленных организацией
 - б) комплекс организационных мероприятий, включающий оценку, отбор кадров и прием сотрудников на работу

в) массовое привлечение на работу персонала в какую-либо организацию

г) все ответы верны

д) нет правильного ответа

7. Наем персонала – это

а) ряд действий, направленных на привлечение кандидатов, обладающих качествами, необходимыми для достижения целей, поставленных организацией

б) комплекс организационных мероприятий, включающий все этапы набора кадров

в) комплекс организационных мероприятий, включающий оценку, отбор кадров и прием сотрудников на работу

г) все ответы верны

д) нет правильного ответа

8. Источники привлечения кандидатов

а) анкетирование

б) собеседование

в) объявления

г) все ответы верны

д) нет правильного ответа

9. Привлечение сторонних ресурсов включает

а) обращение к агентствам

б) объявления

в) поиск через Internet

г) все ответы верны

д) нет правильного ответа

10. Принципы расстановки кадров

а) соответствия

б) перспективности

в) сменяемости

г) все ответы верны

д) нет правильного ответа

11. Принцип соответствия означает

а) установление возрастного ценза для различных категорий должностей

б) определение продолжительности периода работы в одной должности

в) возможность изменения профессии

г) все ответы верны

- д) нет правильного ответа
12. Профильный метод
- а) применяется при аналитическом отборе предъявляемых требований и качеств работника
 - б) позволяет сравнивать работников друг с другом
 - в) основан на требованиях, предъявляемых к человеку в зависимости от выполняемой им работы
 - г) все ответы верны
 - д) нет правильного ответа
13. Привлечение сторонних ресурсов включает
- а) обращение к агентствам
 - б) обращение к знакомым
 - в) привлечение выпускников учреждений общего и профессионального образования
 - г) все ответы верны
 - д) нет правильного ответа
14. Методы отбора персонала
- а) анкетирование
 - б) метод аквариума
 - в) отборочный тест
 - г) все ответы верны
 - д) нет правильного ответа
15. Планирование служебной карьеры включает
- а) оценку потенциала и индивидуального вклада работника
 - б) оценку возраста работника
 - в) наличие вакантных рабочих мест
 - г) все ответы верны
 - д) нет правильного ответа

Вариант 7

1. Процедура подбора персонала включает следующие стадии:
- а) определение требований, привлечение кандидатов, отбор кандидатов
 - б) определение требований, подготовка должностных инструкций, анкетирование
 - в) собеседование, проведение опросов, привлечение кандидатов
 - г) подписание трудового договора, введение в должность, адаптация сотрудника

- д) все ответы верны
- е) нет правильного ответа

2. Должностная инструкция включает:

- а) перечень требований к кандидату
- б) основные виды деятельности или решаемые задачи,

условия работы

- в) корпоративную культуру организации
- г) миссию и цели организации
- д) все ответы верны
- е) нет правильного ответа

3. Профиль личности определяет

- а) подчинение и общую цель работы
- б) миссию и цели организации
- в) основные требования к психологическим

характеристикам личности

г) компетенцию, квалификацию и профессиональный опыт сотрудника

- д) все ответы верны
- е) нет правильного ответа

4. Компетенция – это

- а) достижения в конкретных сферах деятельности
- б) рабочая, техническая или гуманитарная специальность

или дополнительная подготовка, которую кандидат должен иметь

в) командировки, работа в вечернее время, выходные и праздники, графики работы

г) то, что необходимо работнику знать и уметь делать, чтобы исполнять свою роль, включая любые требуемые специальные способности и навыки

- д) все ответы верны
- е) нет правильного ответа

5. Квалификация и дополнительное обучение — это:

- а) достижения в конкретных сферах деятельности
- б) рабочая, техническая или гуманитарная специальность

или дополнительная подготовка, которую кандидат должен иметь

в) командировки, работа в вечернее время, выходные и праздники, графики работы

г) то, что необходимо работнику знать и уметь делать, чтобы исполнять свою роль, включая любые требуемые специальные способности и навыки

- д) все ответы верны
- е) нет правильного ответа

6. Профессиональный опыт – это

- а) достижения и виды деятельности, которые будут предполагать успех в будущем
- б) рабочая, техническая или гуманитарная специальность или дополнительная подготовка, которую кандидат должен иметь
- в) командировки, работа в вечернее время, выходные и праздники, графики работы
- г) то, что необходимо работнику знать и уметь делать, чтобы исполнять свою роль, включая любые требуемые специальные способности и навык

- д) все ответы верны
- е) нет правильного ответа

7. Набор персонала – это

- а) действия, направленные на привлечение кандидатов, обладающих качествами, необходимыми для достижения целей организации
- б) массовое привлечение на работу персонала в какую-либо организацию
- в) комплекс организационных мероприятий, включающий отбор кадров и прием сотрудников на работу
- г) проведение анкетирования и собеседования

- д) все ответы верны
- е) нет правильного ответа

8. Деловая оценка персонала – это:

- а) действия, направленные на привлечение кандидатов, обладающих качествами, необходимыми для достижения целей организации
- б) массовое привлечение на работу персонала в какую-либо организацию
- в) достижения и виды деятельности, которые будут предполагать успех в будущем
- г) процесс установления соответствия качественных характеристик человека требованиям должности

- д) все ответы верны
- е) нет правильного ответа

9. Методами отбора персонала являются:

- а) отборочный тест

- б) анкетирование, собеседование
- в) интервьюирование, метод аквариума
- г) все ответы верны
- д) нет правильного ответа

10. Принципами расстановки кадров являются:

- а) принцип перспективности, подчинения, синергии
- б) принцип соответствия, карьерного роста, постоянства
- в) принцип соответствия, перспективности и сменяемости
- г) принцип подчинения, постоянства, соответствия миссии

организации

- д) все ответы верны
- е) нет правильного ответа

11. Принцип соответствия означает

- а) соответствие нравственных и деловых качеств претендентов требованиям замещаемых должностей
- б) установление возрастного ценза для различных категорий должностей
- в) соответствие стратегических целей миссии организации
- г) соответствие количества персонала потребностям

организации

- д) все ответы верны
- е) нет правильного ответа

12. При аналитическом отборе предъявляемых требований и качеств работников применяют

- а) анкетирование
- б) метод аквариума
- в) профильный метод
- г) квалификационное тестирование
- д) все ответы верны
- е) нет правильного ответа

13. Эффект сочетания профессиональных, деловых и личностных качеств каждого члена коллектива называется:

- а) психологической совместимостью
- б) эффектом синергии
- в) дисциплинированностью
- г) нет правильного ответа
- д) все ответы верны

14. Основу профильного метода составляет

- а) рациональная расстановка кадров

- б) каталог характеристик-требований
- в) должностные инструкции
- г) организационная структура предприятия
- д) все ответы верны
- е) нет правильного ответа

15. Основная задача подбора и расстановки персонала:

- а) действия, направленные на привлечение кандидатов, обладающих качествами, необходимыми для достижения целей организации
- б) обеспечение достойных условий и оплаты труда
- в) оптимальное размещение персонала в зависимости от требований выполняемой работы
- г) соответствие нравственных и деловых качеств претендентов требованиям замещаемых должностей
- д) все ответы верны
- е) нет правильного ответа

Шкала оценивания результатов тестирования: в соответствии с действующей в университете балльно-рейтинговой системой оценивание результатов промежуточной аттестации обучающихся осуществляется в рамках 100-балльной шкалы, при этом максимальный балл по промежуточной аттестации обучающихся по очной форме обучения составляет 36 баллов, по очно-заочной и заочной формам обучения – 60 баллов (установлено положением П 02.016).

Максимальный балл за тестирование представляет собой разность двух чисел: максимального балла по промежуточной аттестации для данной формы обучения (36 или 60) и максимального балла за решение компетентностно-ориентированной задачи (6).

Балл, полученный обучающимся за тестирование, суммируется с баллом, выставленным ему за решение компетентностно-ориентированной задачи.

Общий балл по промежуточной аттестации суммируется с баллами, полученными обучающимся по результатам текущего контроля успеваемости в течение семестра; сумма баллов

переводится в оценку по дихотомической шкале следующим образом:

Соответствие 100-балльной и дихотомической шкал

<i>Сумма баллов по 100-балльной шкале</i>	<i>Оценка по дихотомической шкале</i>
100-50	зачтено
49 и менее	не зачтено

Критерии оценивания результатов тестирования:

Каждый вопрос (задание) в тестовой форме оценивается по дихотомической шкале: выполнено – **2 балла**, не выполнено – **0 баллов**.