


МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»  
**Димитровградский инженерно-технологический институт –**  
филиал федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования  
«Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»  
(ДИТИ НИЯУ МИФИ)

«УТВЕРЖДАЮ»

Заместитель руководителя


 Т.И. Романовская  
« 29 » августа 2022 г.

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ  
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

**Управление персоналом в образовательной организации**

Направление подготовки 44.04.01 Педагогическое образование  
Квалификация выпускника магистр  
Магистерская программа Менеджмент в образовании  
Форма обучения очная

Фонд оценочных средств  
разработан

 Орлова Н.Д. зав. кафедрой, к.т.н.  
(подпись) Ф.И.О., должность, ученая степень, ученое звание

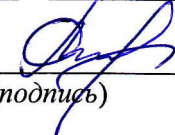
Рассмотрен и одобрен на заседании кафедры

экономики и управления  
(название кафедры-разработчика)

протокол заседания

от 29.08.2022 № 7

Зав. кафедрой

  
(подпись)

Орлова Н.Д.  
(Ф.И.О.)

## СОДЕРЖАНИЕ

1 НАЗНАЧЕНИЕ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ .....	3
2 ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ООП ВПО .....	3
3 ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ.....	4
4 МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ.....	5
4.1 ВХОДНОЙ КОНТРОЛЬ .....	5
4.2 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ .....	5
4.3 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОГО КОНТРОЛЯ .....	62

# 1 НАЗНАЧЕНИЕ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Фонд оценочных средств (ФОС) создается в соответствии с требованиями Федерального закона от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 44.04.01 Педагогическое образование, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.02.2018 № 126, учебного плана ДИТИ НИЯУ МИФИ для аттестации обучающихся на соответствие их достижений поэтапным требованиям соответствующей основной образовательной программы (ООП) для проведения входного и текущего оценивания, а также промежуточной аттестации обучающихся.

ФОС является составной частью нормативно-методического обеспечения системы оценки качества освоения ООП ВО, входит в состав ООП. ФОС – комплект методических материалов, нормирующих процедуры оценивания результатов обучения, т.е. установления соответствия учебных достижений (результатов обучения) запланированным результатам освоения рабочих программ учебных дисциплин и образовательных программ.

ФОС сформирован на основе ключевых принципов оценивания:

- валидности: объекты оценки должны соответствовать поставленным целям обучения;
- надежности: использование единообразных стандартов и критериев для оценивания достижений;
- объективности: разные обучающиеся должны иметь равные возможности добиться успеха.

ФОС по дисциплине «Управление персоналом в образовательной организации» включает все виды оценочных средств, позволяющих проконтролировать сформированность у обучающихся компетенций и индикаторов их достижения, предусмотренных ОС НИЯУ МИФИ по направлению 44.04.01 Педагогическое образование, ООП и рабочей программой дисциплины «Управление персоналом в образовательной организации».

ФОС предназначен для профессорско-преподавательского состава и обучающихся ДИТИ НИЯУ МИФИ.

ФОС подлежит ежегодному пересмотру и обновлению.

## 2 ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ООП ВО

Номер семестра	Этапы формирования и проверки уровня сформированности компетенций по дисциплинам, практикам, ГИА в процессе освоения ООП ВО
УК-3 - Способен организовывать и руководить работой команды, выработывая командную стратегию для достижения поставленной цели	
1	Методология и методы научного педагогического исследования
1,2,3,4	Производственная практика (научно-исследовательская работа)
2	Управление персоналом в образовательной организации
2	Учебная практика (технологическая практика)
3	Управление персоналом в образовательной организации
3	Управление конфликтами
3	Теория конфликтов
3	Производственная практика (педагогическая практика)
4	Производственная (преддипломная) практика
4	Выполнение, подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

### 3 ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ

Планируемые результаты освоения компетенции (индикаторы достижения компетенции)	Уровень освоения				Оценочное средство
	«неудовлетворительно» минимальный не достигнут	«удовлетворительно» минимальный (пороговый)	«хорошо» средний	«отлично» высокий	
<b>УК-3 - Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</b>					
<p><b>З-УК-3</b> Знать: методики формирования команд; методы эффективного руководства коллективами; основные теории лидерства и стили руководства</p> <p><b>У-УК-3</b> Уметь: разрабатывать план групповых и организационных коммуникаций при подготовке и выполнении проекта; сформулировать задачи членам команды для достижения поставленной цели; разрабатывать командную стратегию; применять эффективные стили руководства командой для достижения поставленной цели</p> <p><b>В-УК-3</b> Владеть: умением анализировать, проектировать и организовывать межличностные, групповые и организационные коммуникации в команде для достижения поставленной цели; методами организации и управления коллективом</p>	Отсутствуют знания, умения и навыки по организации и руководству работой команды, выработке командной стратегии для достижения поставленной цели	Знает методики формирования команд; методы эффективного руководства коллективами; основные теории лидерства и стили руководства.	Знает методики формирования команд; методы эффективного руководства коллективами; основные теории лидерства и стили руководства. Умеет разрабатывать план групповых и организационных коммуникаций при подготовке и выполнении проекта; сформулировать задачи членам команды для достижения поставленной цели; разрабатывать командную стратегию; применять эффективные стили руководства командой для достижения поставленной цели.	Знает методики формирования команд; методы эффективного руководства коллективами; основные теории лидерства и стили руководства. Умеет разрабатывать план групповых и организационных коммуникаций при подготовке и выполнении проекта; сформулировать задачи членам команды для достижения поставленной цели; разрабатывать командную стратегию; применять эффективные стили руководства командой для достижения поставленной цели. Владеет умением анализировать, проектировать и организовывать межличностные, групповые и организационные коммуникации в команде для достижения поставленной цели; методами организации и управления коллективом.	Тесты, контрольные работы, устные опросы, рефераты, зачет.

## 4 МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Контроль освоения дисциплины производится в соответствии с Положением о рейтинговой системе оценки знаний студентов ДИТИ НИЯУ МИФИ.

Для контроля и оценивания качества знаний студентов применяются пятибалльная (русская), стобалльная и европейская (ECTS) системы оценки качества обучения студентов.

Связь между указанными системами приведена в таблице:

Сумма баллов	Оценка по 4-бальной шкале	Отметка о зачете	Оценка ECTS	Градация
90-100	отлично	зачтено	A	отлично
85-89	хорошо		B	очень хорошо
75-84			C	хорошо
70-74			D	удовлетворительно
65-69	удовлетворительно		E	посредственно
60-64			F	неудовлетворительно
ниже 60	неудовлетворительно	не зачтено	F	неудовлетворительно

Характеристика знаний студентов:

Зачтено/ «Отлично» – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному.

Зачтено/ «Очень хорошо» – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному.

Зачтено/ «Хорошо» – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.

Зачтено/ «Удовлетворительно» – теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.

Зачтено/ «Посредственно» – теоретическое содержание курса освоено частично, некоторые практические навыки работы не сформированы, многие предусмотренные программой обучения учебные задания не выполнены, либо качество выполнения некоторых из них оценено числом баллов, близким к минимальному.

Зачтено/ «Неудовлетворительно» – очень слабые знания, недостаточные для понимания курса, имеется большое количество основных ошибок и недочетов.

### 4.1 ВХОДНОЙ КОНТРОЛЬ

Цель входного контроля – определить начальный уровень подготовленности обучающихся и выстроить индивидуальную траекторию обучения конкретной группы обучающихся. В условиях лично-ориентированной образовательной среды результаты входного оценивания обучающегося используются как начальные значения в индивидуальном профиле академической успешности обучающегося.

**Тестовые задания (вопросы) для входного контроля знаний обучающихся:**

## Билет №1.

1. Процессный подход был впервые предложен школой \_\_\_\_\_ управления

2. Доминирующим принципом построения линейной структуры управления является

- а) принцип правовой регламентации
- б) принцип системного подхода
- в) принцип вертикальной иерархии
- г) принцип профессиональной регламентации

3. К адаптивной структуре управления относят

- а) дивизиональную структуру
- б) линейную структуру
- в) линейно-функциональную структуру
- г) матричную структуру
- д) функциональную структуру
- е) программно-целевую структуру
- ж) матрично-штабную структуру

4. Линейные полномочия - это

- а) анализ информации, разработка и подготовка вариантов решения поставленной задачи
- б) право принятия решения по всем вопросам, возникающим в подчинённом руководителю коллективе
- в) оказание помощи линейным руководителям в организации и контроле их выполнения
- г) право непосредственного единоличного командования, отдачи приказов, распоряжений

5. По А. Маслоу практическая значимость его теории мотивации заключается в следующем

- а) мотивировать подчинённых необходимо моральными стимулами, поскольку поведение людей определяется вторичными потребностями
- б) мотивировать подчинённых необходимо исключительно экономическими стимулами, поскольку поведение людей определяется потребностями низших уровней
- в) мотивировать подчинённых необходимо и материальными и нематериальными стимулами, поскольку потребности человека выстраиваются в иерархическую пирамиду
- г) высшие и низшие потребности, развиваясь параллельно и самостоятельно, совокупно управляют поведением человека и его деятельностью

6. Какова сущность теории мотивации Л.С. Выгодского?

- а) удовлетворение потребностей высшего уровня возможно с помощью средств низшего уровня потребностей
- б) высшие и низшие потребности, развиваясь параллельно и самостоятельно, совокупно управляют поведением человека и его деятельностью
- в) низшие потребности оказывают решающее воздействие на поведение человека
- г) взаимосвязь пяти элементов: потребности подчинённых, возможности руководства, условия работы, межличностные отношения, контроль за выполнением работы

7. Управленческий контроль - это

- а) процесс побуждения каждого сотрудника и всех членов коллектива к активной деятельности для удовлетворения своих потребностей и для достижения целей организации
- б) процесс наблюдения и регулирования за поступлением и использованием ресурсов предприятия
- в) процесс наблюдения и регулирования разных видов деятельности организации с целью обеспечения выполнения организационных задач
- г) независимая проверка бухгалтерских документов

8. Учётная система организации -

- а) процесс наблюдения и регулирования разных видов деятельности организации с целью обеспечения выполнения организационных задач
- б) процесс наблюдения и регулирования за поступлением и использованием ресурсов предприятия
- в) процесс побуждения каждого сотрудника и всех членов коллектива к активной деятельности для удовлетворения своих потребностей и для достижения целей организации

г) упорядоченная и подчинённая внутреннему регламенту система процедур определения, сбора, измерения, регистрации, обработки информации об имуществе, источниках его формирования, финансовых и хозяйственных операциях организации, о затратах и результатах хозяйственной деятельности

9. Что понимается под конфликтом?

- а) особый вид взаимодействия субъектов организации, при котором действия одной стороны, столкнувшись с противодействием другой, делают невозможным реализацию её интересов и целей
- б) ссоры между неформальными группами организации, обусловленные различием взглядов, позиций
- в) недовольство подчинённых по отношению к действиям руководства предприятия
- г) дисфункция в деятельности организации

10. Какие виды решений можно выделить по способу принятия?

- а) запрограммированное, незапрограммированное
- б) интуитивное, основанное на суждении, рациональное
- в) единоличное, коллегиальное
- г) плановые и внеплановые

## Билет № 2

1. Какой из подходов к управлению позволил выделить такие функции управления, как планирование, организация, мотивация и контроль

- а) научный подход
- б) процессный подход
- в) ситуационный подход
- г) системный подход

2. На основе какого принципа формируется функциональная структура управления:

- а) принцип вертикальной иерархии
- б) принцип адаптации
- в) принцип централизации
- г) принцип полноправного распорядительства

3. Каковы преимущества бюрократической структуры управления:

- а) чёткое разделение труда
- б) быстрая адаптация к изменениям во внешней окружающей среде
- в) профессиональный рост
- г) иерархичная соподчинённость сотрудников и органов управления
- д) модификация организационной структуры в соответствии с внутренними производственными потребностями

4. Аппаратные полномочия - это

- а) право непосредственного единоличного командования, отдачи приказов, распоряжений
- б) право принятия решения по всем вопросам, возникающим в подчинённом руководителю коллективе
- в) оказание помощи линейным руководителям в организации и контроле их выполнения
- г) анализ информации, разработка и подготовка вариантов решения поставленной задачи

5. Какие потребности выделял в своей теории мотивации Д. Мак-Клелланд?

- а) достижения, соучастия, властвования
- б) существования, связи, роста
- в) физиологические, безопасности, причастности
- г) мотивирующие и гигиенические

6. Коммуникации, отражающие связи, необходимые для выполнения полномочий – это \_\_\_\_\_ коммуникации

7. Финансовый контроль -

- а) система проверки всех сфер деятельности фирмы

- б) аудиторская проверка ведения финансовых документов
- в) оценка деятельности сотрудников
- г) система проверки торговой деятельности фирмы

8. Состав кадровой структуры контроля первого уровня

- а) собственники организации
- б) рабочие основных, вспомогательных цехов или обслуживающих хозяйств
- в) служащие и специалисты планово-экономического отдела, отдела кадров
- г) служащие отдела бухгалтерского учёта, служб коммерческой безопасности
- д) члены ревизионной комиссии, сотрудники отдела технического контроля, отдела внутреннего аудита

9. Сила участников конфликта определяется наличием

- а) физической силы
- б) материальных, финансовых ресурсов
- в) власти, поддержки
- г) механической силы

10. Какие виды решений являются с точки зрения предопределённости?

- а) общие, специальные
- б) запрограммированные и незапрограммированные
- в) определённые, неопределённые
- г) плановые и внеплановые

### **Билет № 3**

1. Системный подход к менеджменту - это

- а) набор обстоятельств, влияющих на организацию
- б) набор принципов для управляющих
- в) способ мышления по отношению к организации и управлению
- г) компьютеризация системы управления

2. Для каких организаций целесообразно использовать функциональную структуру управления

- а) для организаций, выпускающих широкий ассортимент продукции
- б) для организаций, выпускающих ограниченный ассортимент продукции
- в) для организаций, выпускающих эксклюзивные виды продукции
- г) для организаций. Выпускающих драгоценные изделия

3. Каковы недостатки матричной структуры управления?

- а) ориентация на изменяющийся спрос потребителей
- б) сложность организационной структуры
- в) вовлечение руководителей всех уровней и специалистов в сферу творческой деятельности
- г) неприспособленность к неблагоприятным экономическим условиям
- д) чрезмерные накладные расходы
- е) неспособность к быстрым нововведениям

4. Процесс побуждения каждого сотрудника и всех членов коллектива к активной деятельности для удовлетворения своих потребностей и для достижения целей организации – это \_\_\_\_\_ труда

5. Какие факторы выделил в своей теории мотивации Ф. Герцберг:

- а) существования и роста
- б) принадлежности и самовыражения
- в) мотивирующие и гигиенические
- г) достижения и властвования

6. Что представляют собой коммуникационные сети:

- а) коммуникационные каналы, связывающие элементы управленческой структуры в единое целое
- б) число функциональных отделов в организации



- в) водоснабжение, энергоснабжение, теплоснабжение организации
- г) коммуникации, отражающие связи, необходимые для выполнения полномочий

7. Контроль физических ресурсов включает:

- а) отбор, обучение, оценку кадров и оплату труда
- б) обеспечение руководства организации доступной, своевременной и точной информацией
- в) эффективное использование капитала
- г) достижение соответствующего качества, цены, времени поставки, соответствие уровней запасов по позициям

8. Состав кадровой структуры контроля в обязанности которой непосредственно не входит контроль, но в силу необходимости они выполняют и контрольные функции:

- а) члены ревизионной комиссии, сотрудники отдела технического контроля, отдела внутреннего аудита
- б) служащие отдела бухгалтерского учёта, служб коммерческой безопасности
- в) служащие и специалисты планово-экономического отдела, отдела кадров
- г) рабочие основных, вспомогательных цехов или обслуживающих хозяйств
- д) собственники организации

9. Высший ранг оппонента представляет:

- а) индивид в споре с самим собой, когда он только вырабатывает решение
- б) индивид, выступающий от собственного имени и преследующий в конфликте собственные интересы
- в) группа, состоящая из отдельных индивидов и преследующая свою цель
- г) общественные институты, выступающие на основе закона от имени государства

10. Английское слово «менеджмент» употребляется, когда мы говорим:

- а) управление
- б) управление в сфере услуг
- в) управление в рыночных условиях
- г) управление обществом

#### **Билет № 4**

1. Ситуационный подход к менеджменту - это

- а) набор обстоятельств, влияющих на организацию
- б) набор принципов для управляющих
- в) способ мышления об организационных проблемах и решениях
- г) выполнение ситуационных игр

2. Особенность построения дивизиональной структуры управления состоит

- а) в сочетании централизованной координации с децентрализованным управлением
- б) в полной демократизации управления;
- в) в строгом подчинении структурных звеньев высшему звену управления
- г) в поиске рациональных вариантов решения задач функциональными руководителями и в доведении своих рекомендаций до линейного руководителя

3. Как рассчитывается коэффициент эффективности организационной структуры управления

- а) как отношение прибыли к затратам на производство
- б) как отношение численности управленческого персонала к общей численности работников
- в) как отношение конечного результата, полученного от функционирования организационной структуры управления, к затратам на управление
- г) как отношение экономичности управления к эффективности производства

4. Содержательные теории мотивации изучают

- а) стимулирование труда рабочих
- б) основные функции деятельности человека
- в) реакции человека на уровень вознаграждения
- г) потребности и связанные с ними факторы, определяющие поведение людей

5. В чём заключается сущность процессного подхода к мотивации?

- а) изучение потребностей, определяющих поведение человека
- б) анализ распределения усилий человеком для достижения различных целей
- в) поведение личности определяется под воздействием внешних факторов
- г) мотивация рассматривается как одна из функций управления

6. На практике фактическая сеть коммуникаций представляет собой \_\_\_\_\_ сеть

7. Менеджеры определяют необходимые ресурсы для поддержания финансово-хозяйственной деятельности на стадии контроля

- а) предварительного контроля
- б) обратного контроля
- в) текущего контроля
- г) производственного контроля

8. Состав кадровой структуры контроля, выполняющей контрольные функции для реализации тех обязанностей, которые за ней закреплены непосредственно

- а) члены ревизионной комиссии, сотрудники отдела технического контроля, отдела внутреннего аудита
- б) собственники организации
- в) служащие и специалисты планово-экономического отдела, отдела кадров
- г) рабочие основных, вспомогательных цехов или обслуживающих хозяйств
- д) служащие отдела бухгалтерского учёта, служб коммерческой безопасности

9. Что можно отнести к причинам конфликтов в организации?

- а) недостаточная согласованность и противоречивость целей отдельных групп и работников
- б) усталость организационной структуры, нечёткое разграничение прав и обязанностей
- в) ограниченность ресурсами
- г) строгое распределение обязанностей
- д) недостаточный уровень профессиональной подготовки
- е) противоречия между функциями, входящими в круг должностных обязанностей работника, и тем что он вынужден делать по требованию руководителя
- ж) соответствие функций видам трудовой деятельности

10. В административной функции А. Файоль выделил пять ее элементов

- а) предвидение, планирование, организация, координация, контроль
- б) предвидение, планирование, мотивация, организация, контроль
- в) предвидение, организация, мотивация, координирование, контроль
- г) планирование, координация, регулирование, мотивация, контроль

### **Билет № 5**

1. Управление организацией реализуется в рамках конкретного хозяйственного механизма, в котором выделяют

- а) статику, т.е. его организационную структуру и динамику, т.е. протекающие процессы принятия решения в организациях
- б) механическое воздействие на средства труда с целью получения продукта
- в) физическое перемещение готовой продукции от производителя к потребителю
- г) обеспечение производственного процесса необходимыми материальными, финансовыми, кадровыми ресурсами

2. Что представляет собой матричная структура управления?

- а) структура, в основе которой лежит принцип централизации власти
- б) структура, построенная на принципе двойного подчинения исполнителей: непосредственному руководителю функционального отдела и руководителю проекта
- в) структура, построенная по проектному принципу

г) структура, ориентированная на предпочтения потребителей

3. Как рассчитывается эффективность управления организацией

- а) как отношение экономичности управления к эффективности производства
- б) как отношение объёма условно-чистой продукции к численности промышленно-производственного персонала
- в) как отношение затрат на управление к стоимости основных и оборотных фондов предприятия
- г) как отношение доходов к расходам организации

4. В чём заключается сущность теории мотивации по А. Маслоу?

- а) в основе поведения человека лежат не только материальные, но и нематериальные мотивы
- б) в основе мотивации поведения человека лежит метод "кнуток и пряников"
- в) в основе поведения человека лежат пять групп потребностей: физиологические, безопасности, принадлежности и причастности, признания и самоутверждения, самовыражения
- г) в основе поведения человека лежат три группы потребностей: существования, связи, роста

5. Какова сущность теории ожидания В. Врума?

- а) поведение человека определяется ожиданием достижения определённой цели
- б) поведение человека определяется ожиданием профессионального роста
- в) поведение человека определяется ожиданием удовлетворения потребности в самовыражении
- г) поведение человека определяется ожиданием определённого результата в будущем, если он произведёт определённые усилия

6. Какие коммуникационные сети характеризуются высокой скоростью передачи информации?

- а) веерная сеть
- б) круговая сеть
- в) формальная сеть
- г) неформальная сеть
- д) последовательная сеть

7. Стадия контроля обеспечивает руководство информацией, которая может послужить для корректировки будущих планов – это стадия \_\_\_\_\_ контроля

8. Состав кадровой структуры контроля в обязанности которой входят как контрольные, так и административно-управленческие функции

- а) служащие и специалисты планово-экономического отдела, отдела кадров
- б) собственники организации
- в) члены ревизионной комиссии, сотрудники отдела технического контроля, отдела внутреннего аудита
- г) рабочие основных, вспомогательных цехов или обслуживающих хозяйств
- д) служащие отдела бухгалтерского учёта, служб коммерческой безопасности

9. Какие методы используются для управления конфликтом?

- а) разрешение конфликта силой
- б) педагогические
- в) уход от конфликта
- г) административные

10. В качестве объекта в системе менеджмента следует рассматривать:

- а) организацию
- б) персонал
- в) менеджера высшего звена
- г) рынок

Правильные ответы на тестовые задания входного контроля представлены в таблице:

№ билета	Номер теста в билете, правильный ответ (ы)									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	административного	в	г, е, ж	б, г	в	б	в	г	а	б
2	б	г	а, в, г	в, г	а	формальные	а	а	б, в	б
3	в	б	б, г, д	мотивация	в	а	г	г	г	в
4	а	а	в	г	б	круговую	в	в	а, б, в, д, е	а
5	а	б	а	в	г	а	обратного	д	б, г	а

### Шкала оценивания (методика оценки):

За каждое верно выполненное тестовое задание начисляется 1 балл.

Оценка формируется в соответствии с критериями таблицы:

Максимальный балл	Проходной балл	Оценка
10	не менее 9	отлично
8	не менее 7	хорошо
6	не менее 5	удовлетворительно

## 4.2 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

**Устный опрос** — метод контроля, реализуемый в виде беседы преподавателя с обучающимся по темам дисциплины «Управление персоналом в образовательной организации».

Устный опрос используется как средство определения объема знаний обучающегося по определенному разделу дисциплины и как метод оценивания уровня сформированности у обучающихся компетенций УК-3в процессе освоения дисциплины.

Форма опроса – фронтальный/индивидуальный/комбинированный.

### Вопросы по разделу 1. Методология управления персоналом организации

1. Назовите основные школы управления персоналом, их сущность и отличия.
2. В чем сущность системного подхода к управлению персоналом?
3. Охарактеризуйте функционально-целевую модель системы управления организацией. Укажите место в ней системы управления персоналом.
4. Какие функциональные подразделения по управлению персоналом сформировались в организации в рыночных условиях? Назовите их функции.
5. Назовите принципы управления персоналом, раскройте их сущность.
6. В чем заключается взаимодействие административных, экономических и социально-психологических методов управления персоналом?
7. Каковы цели и задачи оргпроектирования системы управления персоналом?
8. Каково содержание стадий и этапов оргпроекта системы управления персоналом?
9. Каково содержание этапа технико-экономического обоснования необходимости совершенствования системы управления персоналом?
10. Назовите правила построения системы целей организации. Постройте «дерево целей» управления организацией.
11. В чем состоят цели работника и цели организации-работодателя? Их отличие и пути достижения компромисса.

12. Охарактеризуйте последовательность формирования функций управления персоналом в зависимости от целей организации.
13. В чем состоит процесс формирования организационной структуры системы управления персоналом и его нормативно-методическое обеспечение?

### **Вопросы по разделу 2. Стратегическое управление и планирование работы с персоналом организации**

1. Раскройте понятие «стратегия управления персоналом организации». Что дает организации разработка стратегии управления персоналом?
2. В чем заключается сущность кадрового планирования организации? Назовите цели и задачи кадрового планирования.
3. Что такое кадровая политика организации и ее взаимосвязь с кадровым планированием?
4. В чем состоит сущность планирования потребности в персонале?
5. Назовите методы определения качественной и количественной потребности в персонале организации.
6. Что такое персонал - маркетинг?
7. Назовите основные направления маркетинговой деятельности в области персонала и охарактеризуйте функции подразделений, занимающихся этой деятельностью.

### **Вопросы по разделу 3. Технология управления персоналом организации**

1. Какие внутренние и внешние источники привлечения персонала Вы знаете? Назовите их преимущества и недостатки.
2. В чем состоит сущность отбора персонала? Раскройте содержание этапов отбора.
3. Как организован процесс приема персонала в организацию?
4. Охарактеризуйте цели и сущность деловой оценки персонала.
5. Какие показатели деловой оценки при текущей периодической аттестации персонала Вы знаете?
6. В чем заключается сущность профориентации и адаптации персонала организации?
7. Какие функции выполняют подразделения по управлению профориентацией и адаптацией организации?
8. Что такое обучение, повышение квалификации и переподготовка кадров?
9. Что такое обучение на рабочем месте и вне рабочего места, когда оно применяется?
10. Что такое деловая карьера? Ее виды.
11. Что такое карьерограмма?
12. Охарактеризуйте систему служебно-профессионального продвижения организации
13. Раскройте сущность понятия «кадровый резерв». Как организована работа с кадровым резервом в организации?

### **Вопросы по разделу 4. Оценка результатов деятельности персонала организации**

1. Для каких целей и каких должностей используется оценка результативности труда?
2. В чем заключается оценка деятельности подразделений аппарата управления?
3. Какие расходы на персонал следует учитывать при оценке эффективности деятельности кадровых служб?
4. Охарактеризуйте виды затрат, связанных с совершенствованием системы управления персоналом организации.
5. В чем состоит сущность концепции государственной кадровой политики?
6. Дайте характеристику государственных органов управления трудовыми ресурсами.

Критерии оценки уровня сформированности компетенций для устного опроса:

- оценка «отлично»: обучающимся дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Знание по дисциплине демонстрируются на фоне

понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Обучающийся владеет терминологией, способен приводить примеры, высказывает свою точку зрения с опорой на знания и опыт;

- оценка «хорошо»: обучающимся дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделять существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ логичен, выстроен, но совершены единичные ошибки. Не в полной мере владеет знаниями по всей дисциплине. Даны ответы на дополнительные, поясняющие вопросы;

- оценка «удовлетворительно»: ответ на вопрос не полный, с ошибками. Обучающийся путается в деталях, с затруднением пользуется профессиональной терминологией. Есть замечания к построению ответа, к логике и последовательности изложения. Не отвечает на дополнительные вопросы;

- оценка «неудовлетворительно»: ответ представляет собой разрозненные знания с существенными ошибками по вопросу, присутствует фрагментарность, нелогичность изложения. Обучающийся не осознает связь обсуждаемого вопроса с другими объектами дисциплины, речь неграмотная, не используется профессиональная терминология. Ответы на дополнительные вопросы не даны или неверные.

**Тесты** используются как метод оценивания уровня сформированности у обучающихся компетенций УК-3, в процессе освоения дисциплины.

Время выполнения 45 мин.

Количество вопросов: 20 вопросов в одном тестовом билете.

<b>Дмитровградский инженерно-технологический институт – филиал федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ» (ДИТИ НИЯУ МИФИ)</b>		44.04.01 Педагогическое образование
Дисциплина:	Управление персоналом в образовательной организации	
Контроль:	Текущий контроль	

Билет №1

1. Сущность понятия «персонал организации»:

- а) персонал – это состав управленческих работников организации
- б) персонал – это явочная численность работников организации
- в) персонал – это основной штатный состав работников организации, выполняющих различные производственно – хозяйственные функции
- г) персонал – это личный состав организаций, включающий всех наемных работников, а также работающих собственников и совладельцев

2. Отличие рациональной занятости от эффективной занятости:

- а) рациональная занятость – это занятость, обоснованная с точки зрения процессов формирования, распределения и использования трудовых ресурсов с учетом их уровня, а эффективная занятость – это занятость, которая обеспечивает достойный уровень жизни для каждого члена общества на основе роста общественной производительности труда
- б) эффективная занятость – это занятость, обоснованная с точки зрения процессов формирования, распределения и использования трудовых ресурсов с учетом их уровня, а рациональная занятость – это занятость, которая обеспечивает достойный уровень жизни для каждого члена общества на основе роста общественной производительности труда
- в) эффективная занятость – это занятость, обоснованная с точки зрения процессов формирования, распределения и использования трудовых ресурсов с учетом их уровня, а рациональная занятость – это занятость, которая обеспечивает работой всех нуждающихся в ней и желающих работать
- г) рациональная занятость – это занятость, которая обеспечивает достойный уровень жизни для каждого члена общества на основе роста общественной производительности труда, а эффективная занятость – это занятость, которая обеспечивает работой всех нуждающихся

3. Административные методы управления персоналом - это

- а) методы прямого воздействия на управляемую систему, основанные на распорядительстве и различных документах управленческого аппарата
- б) совокупность средств воздействия на социальные процессы внутри предприятия, на самого человека
- в) система экономических мер, определяющих хозяйственную деятельность и выбор руководителем формы и приемов решения определенной задачи
- г) методы прямого воздействия на управляемую систему, основанные на добровольном согласии работников

4. Целевые подсистемы:

- а) подсистема управления выполнением плана производства и поставок продукции
- б) подсистемы управления качеством продукции и ресурсами
- в) подсистема управления персоналом
- г) подсистемы управления развитием производства и развитием управления
- д) подсистема управления экономической деятельностью
- е) подсистемы управления социальным развитием и охраной окружающей среды

5. Причины, повлиявшие на повышение эффективности работы кадровых служб:

- а) сокращение численности работников кадровых служб
- б) перевод работы с кадрами в ведущих фирмах и корпорациях на современную информационно-техническую базу
- в) развитие управленческой инфраструктуры, помогающей извне реализовать наиболее сложные направления кадровой работы
- г) качественный подбор персонала

6. Личностная спецификация представляет собой:

- а) документ, отражающий вопросы профессионального и социального развития трудового коллектива
- б) обязанности, права и ответственность каждого работника, занимающего определенную должность, начиная с заместителей руководителя подразделения
- в) набор требований, которые работа на данном рабочем месте или должности предъявляет к работнику
- г) обязанности, права и ответственность руководителей организации

7. Основные принципы стратегического управления как вида управленческой деятельности:

- а) долгосрочность оцениваемых перспектив и принимаемых решений;
- б) направленность управленческих воздействий на изменение потенциала объекта управления
- в) мониторинг персонала
- г) первоочередной учет при разработке и принятии управленческих решений состояния и возможных изменений внешней для организации среды
- д) альтернативность выбора управленческих решений в зависимости от состояния внутренней и внешней среды организации

8. Направлениям анализа внешнего рынка труда:

- а) структура рынка труда, мобильность рабочей силы, стоимость рабочей силы
- б) структура персонала и структура его развития
- в) источники и пути покрытия потребности в персонале, поведение конкурентов
- г) организация труда и культура управления

9. Методы, используемые при планировании производительности труда:

- а) прямого счета
- б) мозгового штурма
- в) пофакторный
- г) сравнений

10. Принципы, на которых основывается подбор и расстановка кадров:

- а) соответствия, перспективности
- б) сменяемости

- в) гласности, направленности, ответственности
- г) системности, открытости, экономичности

11. Условия труда — это:

- а) режим труда и отдыха
- б) продолжительность рабочей смены
- в) совокупность психофизиологических, санитарно-гигиенических, эстетических и социально-психологических факторов производственной среды и трудового процесса, оказывавших влияние на здоровье и работоспособность человека
- г) взаимоотношения в коллективе

12. Основные виды внепроизводственной адаптации:

- а) санитарно-гигиеническая адаптация
- б) адаптация к бытовым условиям
- в) адаптация в период отдыха
- г) адаптация к внепроизводственному общению с коллегами
- д) экономическая адаптация

13. Различие между внутриорганизационной и межорганизационной карьерой:

- а) при внутриорганизационной карьере работник в процессе своей профессиональной деятельности проходит все стадии развития в одной организации, при межорганизационной карьере – в разных организациях
- б) при внутриорганизационной карьере работник в процессе своей профессиональной деятельности проходит все стадии развития в рамках одной профессии, при межорганизационной карьере – в разных профессиях
- в) при внутриорганизационной карьере работник в процессе своей профессиональной деятельности проходит все стадии развития в одной функциональной области, при межорганизационной карьере – это иерархическое продвижение работника
- г) при внутриорганизационной карьере работник может сделать горизонтальную карьеру в организации, при межорганизационной карьере – вертикальную карьеру в разных организациях

14. Классификация нововведений в кадровой работе в области управления поведением персонала:

- а) управление социальным развитием персонала
- б) управление мотивацией и стимулирование трудовой деятельности персонала
- в) управление конфликтами и стрессами
- г) управление аттестацией персонала
- д) управление безопасностью и здоровьем персонала
- е) организация условий труда, режима и дисциплины труда персонала

15. Теории мотивации, которые называют теориями содержания мотивации:

- а) теории мотивации, которые соизмеряют усилия и результаты работы
- б) теории мотивации, которые построены на использовании различных функций управления
- в) теории мотивации, которые концентрируются на выявлении и анализе содержания факторов мотивации
- г) теории мотивации, в основе которых лежат принципы управления

16. Под этикой понимается:

- а) система универсальных и специфических нравственных требований и норм поведения, реализуемых в процессе общественной жизни
- б) система взаимоотношений, принятых в организации
- в) система требований к рациональному поведению человека в организации
- г) организационная культура организации

17. Конфликты, выделяемые по степени контроля со стороны руководства:

- а) объективные, субъективные
- б) деловые, личностные
- в) скрытые, открытые
- г) внешние и внутренние



18. Охрана труда и здоровья работников — это:

- а) функциональный отдел управления
- б) система обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности
- в) закрепление работников за системой медицинских и лечебно-профилактических учреждений
- г) обеспечение страховых гарантий в процессе трудовой деятельности

19. Под управленческим трудом понимается:

- а) вид трудовой деятельности по выполнению функций управления в организации, направленный на координацию деятельности трудового коллектива
- б) работа в организации, структурном подразделении
- в) переработка информации о состоянии объекта
- г) выработка управленческих решений

20. К рыночным факторам, учитываемым при проведении оценки результативности труда относятся:

- а) развитие многоукладной экономики, развитие предпринимательства, уровень и объем приватизации
- б) конкуренция, самостоятельный выбор системы оплаты труда, инфляция, банкротство и др.
- в) характер решаемых задач, сложность труда, условия труда, объем и качество получаемой информации, уровень использования научно-технических достижений и др.
- г) отношение к труду, психофизиологическое состояние работника, моральный климат в коллективе и др.

<b>Дмитровградский инженерно-технологический институт – филиал федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ» (ДИТИ НИЯУ МИФИ)</b>		44.04.01 Педагогическое образование
Дисциплина:	Управление персоналом в образовательной организации	
Контроль:	Текущий контроль	

Билет № 2

1. Основные признаки персонала:

- а) наличие трудовых взаимоотношений с работодателем
- б) владение определенным числом акций
- в) обладание определенными качественными характеристиками
- г) участие в управлении предприятием
- д) целевая направленность деятельности персонала

2. Показатели, наиболее полно характеризующие безработицу:

- а) общее число безработных в стране
- б) удельный вес численности безработных в численности экономически активного населения,
- в) продолжительность безработицы
- г) общее число зарегистрированных безработных

3. Экономические методы управления персоналом - это

- а) совокупность средств воздействия на социальные процессы внутри предприятия, на самого человека
- б) система экономических мер, определяющих хозяйственную деятельность и выбор руководителем формы и приемов решения определенной задачи
- в) методы прямого воздействия на управляемую систему, основанные на распорядительстве и различных документах управленческого аппарата
- г) методы прямого воздействия на управляемую систему, основанные на добровольном распределении работниками прибыли предприятия

4. Подсистемы обеспечения управления:

- а) подсистема правового обеспечения
- б) подсистема управления выполнением плана производства и поставок продукции
- в) подсистемы информационного и делопроизводственного обеспечения
- г) подсистема управления экономической деятельностью
- д) подсистемы технического и хозяйственного обеспечения
- е) подсистемы нормативного обеспечения и обеспечения регламентной документацией

5. Основой документационного обеспечения системы управления персоналом является

- а) наличие соответствующих информационных технологий и компьютерной техники
- б) полный цикл обработки и движения документов с момента их создания работниками кадровой службы до завершения исполнения и передачи в другие подразделения
- в) наличие в составе работников кадровой службы специалистов по делопроизводству
- г) разработка новой документации и проверка ее соответствия законодательству

6. Правовое обеспечение системы управления персоналом:

- а) производственная программа предприятия
- б) Закон РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров»
- в) Указ Президента РФ «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров»
- г) расчет штатов
- д) положения о подразделениях, должностные инструкции

7. Под конкурентоспособным трудовым потенциалом организации следует понимать:

- а) удовлетворительный качественный и количественный состав работников

- б) полную обеспеченность организации рабочей силой
- в) способность ее работников выдерживать конкуренцию по сравнению с работниками аналогичных организаций
- г) способность работников воспринимать нововведения в организации

8. Направления анализа внутреннего рынка труда

- а) структура рынка труда, мобильность рабочей силы, стоимость рабочей силы
- б) структура персонала, структура его развития, организационная структура
- в) источники и пути покрытия потребности в персонале, поведение конкурентов
- г) организация труда, культура управления, мотивационные установки

9. Показатели производительности труда, определяемые в результате комбинации стоимостных показателей производства с различными факторами производства:

- а) валовая производительность труда
- б) чистая производительность труда
- в) добавочная производительность труда
- г) интегральная производительность труда
- д) глобальная производительность труда
- е) тотальная производительность труда
- ж) показатель реального дохода на единицу затрат труда

10. Сущность понятия «деловая оценка персонала»:

- а) это целенаправленная оценка результативности работы персонала
- б) это целенаправленный процесс установления соответствия качественных характеристик персонала требованиям должности или рабочего места
- в) это оценка деловых качеств административно-управленческого персонала
- г) это оценка соответствия затрат на персонал и результатов его работы

11. Меры социальной защиты работников организации предполагают:

- а) обеспечение минимального размера оплаты труда и тарифной ставки (оклада)
- б) нормальная продолжительность рабочего времени, компенсация за работу в выходные и праздничные дни, ежегодные оплачиваемые отпуска
- в) обеспечение продвижения по службе
- г) возмещение вреда здоровью в связи с исполнением трудовых обязанностей
- д) отчисления в пенсионный и другие внебюджетные фонды социального страхования, выплату различных пособий

12. Условия успешной адаптации:

- а) качественная профориентация, объективность деловой оценки персонала
- б) престиж и привлекательность профессии, отработанность механизма адаптации
- в) снижение озабоченности и неопределенности у новых работников
- г) особенности социально-психологического климата, личностные свойства адаптируемого
- д) сокращение текучести, развитие позитивного отношения к работе

13. Различие между специализированной и неспециализированной карьерой:

- а) при специализированной карьере работник в процессе своей профессиональной деятельности проходит все стадии развития в одной организации, при неспециализированной карьере – в разных организациях
- б) при специализированной карьере работник в процессе своей профессиональной деятельности проходит все стадии развития в рамках одной профессии, при неспециализированной карьере – в разных профессиях и способен выполнять разные функции на производстве
- в) при специализированной карьере работник в процессе своей профессиональной деятельности проходит все стадии развития в одной функциональной области, при неспециализированной карьере – это иерархическое продвижение работника
- г) при специализированной карьере работник проходит все стадии иерархии в организации, при неспециализированной карьере – произвольное перемещение по должностям

14. Классификация нововведений в кадровой работе по объектам:

- а) в отношении отдельных работников
- б) в отношении поставщиков
- в) в отношении структурных подразделений
- г) в отношении потребителей
- д) в отношении организаций

15. Потребности, выделяемые А. Маслоу в теории мотивации:

- а) физиологические, безопасности, принадлежности и причастности
- б) признания и самоутверждения, самовыражения
- в) существования, связи, роста
- г) достижения, соучастия, властвования

16. Общие закономерности межличностных отношений:

- а) закономерность неопределенности отклика
- б) закономерности неадекватности отображения человека человеком и неадекватности самооценки
- в) закономерность использования слухов
- г) закономерность искажения смысла информации
- д) закономерность психологической самозащиты

17. Конфликты, выделяемые по характеру проблем:

- а) объективные и субъективные
- б) симметричные и асимметричные
- в) скрытые и открытые
- г) внешние и внутренние

18. Факторы, определяющие безопасные и здоровые условия труда на производстве:

- а) правовые, технические, организационные
- б) административные, экономические, юридические
- в) санитарно-гигиенические, психофизиологические, эстетические
- г) физические, этические
- д) социально-психологические, эргономические
- е) лечебно-профилактические, реабилитационные

19. Объектом управленческого труда является:

- а) функция, выполняемая руководителем
- б) организация, структурное подразделение
- в) информация о состоянии объекта
- г) выработка управленческих решений

20. Показатели, которые характеризуют общую экономическую эффективность работы организации

- а) прибыль, себестоимость
- б) затраты на рубль продукции, затраты на управление
- в) норма расхода сырья, норма выработки, норма обслуживания
- г) фондоотдача, фондоемкость, оборачиваемость оборотных средств

<b>Димитровградский инженерно-технологический институт –</b> филиал федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ» <b>(ДИТИ НИЯУ МИФИ)</b>		44.04.01 Педагогическое образование
Дисциплина:	Управление персоналом в образовательной организации	
Контроль:	Текущий контроль	

Билет № 3

1. Показатели, характеризующие численность персонала:

- а) списочная и явочная численность персонала
- б) управленческий и неуправленческий персонал
- в) полная и неполная численность персонала
- г) потребность в персонале

2. Фактический объем ВВП будет отставать от потенциального согласно закону Оукена, если фактический уровень безработицы превысит естественный уровень на 1,5%, на величину

- а) 2,5%
- б) 5,5%
- в) 3,75%
- г) 4,5%

3. Социально-психологические методы управления персоналом - это

- а) методы прямого воздействия на управляемую систему, основанные на распорядительстве и различных документах управленческого аппарата
- б) система экономических мер, определяющих хозяйственную деятельность и выбор руководителем формы и приемов решения определенной задачи
- в) совокупность средств воздействия на социальные процессы внутри предприятия, на самого человека
- г) методы прямого воздействия на управляемую систему, основанные на добровольном согласии работников

4. Функциональные подсистемы:

- а) подсистемы управления социальным развитием и охраной окружающей среды
- б) подсистемы управления качеством продукции и ресурсам
- в) подсистемы управления научно-технической деятельностью и производством
- г) подсистемы управления экономической и внешнеэкономической деятельностью
- д) подсистема управления персоналом

5. Основными функциями по документационному обеспечению системы управления персоналом являются:

- а) своевременная обработка поступающей и передаваемой документации; доведение документации до соответствующих работников системы управления персоналом для исполнения
- б) печатание документов по кадровым вопросам; регистрация, учет и хранение документов по персоналу; формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой
- в) копирование и размножение документов по кадровым вопросам; контроль за исполнением документов; передача документации по вертикальным и горизонтальным связям
- г) разработка новой документации и проверка ее соответствия законодательству

6. Акты локального регулирования трудовых отношений:

- а) приказы руководителя организации по кадровым вопросам
- б) Трудовой кодекс РФ
- в) постановления Правительства РФ
- г) акты Министерства здравоохранения и социального развития РФ

7. Под стратегическим управлением персоналом понимается

- а) управление формированием конкурентоспособного трудового потенциала организации с учетом изменений во внешней и внутренней среде, позволяющее организации выживать в долгосрочной перспективе
- б) прогнозирование изменения численности персонала в перспективе и разработка мероприятий ее регулирования
- в) разработка политики служебно-профессионального продвижения персонала
- г) разработка мероприятий, обеспечивающих замену выбывающих на пенсию работников, молодыми кадрами

8. Сегментирование рынка труда - это

- а) процесс разделения спроса на персонал и его предложения на отдельные элементы, отличающиеся сходной реакцией на определенный мотив занятости
- б) процесс изучения спроса и предложения персонала
- в) процесс разделения требований к кандидатам на занятие вакантного места
- г) процесс разделения спроса на персонал по отдельным отраслям

9. Отличие тотальной производительности труда от глобальной:

- а) величина товарной продукции делится на затраты труда и постоянного капитала, приведенного к трудовым единицам
- б) величина чистой добавочной стоимости или чистой продукции делится на затраты труда и постоянного капитала, приведенного к трудовым единицам
- в) величина валовой продукции делится на затраты труда и постоянного капитала, приведенного к трудовым единицам
- г) величина реализованной продукции делится на затраты труда и постоянного капитала, приведенного к трудовым единицам

10. Ошибки деловой оценки персонала:

- а) ошибки первого впечатления, придания характерных черт и т.д.
- б) ошибки изучения потребностей, мотивации и т.д.
- в) ошибки экстремальности, усреднения, пристрастия и т.д.
- г) ошибки в выборе объекта деловой оценки

11. В структуре социально-психологического климата коллектива взаимодействуют три основных компонента:

- а) нравственно-психологическая совместимость работников
- б) деловой настрой работников
- в) степень загруженности работников
- г) социальный оптимизм работников

12. Организационные элементы управления трудовой адаптацией:

- а) экономия времени руководителей и специалистов
- б) структурное закрепление функций управления адаптацией
- в) технология процесса управления адаптацией
- г) развитие и повышение уровня удовлетворенности работой
- д) информационное обеспечение этого процесса

13. Отличие вертикальной карьеры от горизонтальной:

- а) вертикальная может быть только межорганизационной, а горизонтальная – только внутриорганизационной
- б) вертикальная может быть неспециализированной, а горизонтальная – только специализированной
- в) вертикальная предполагает продвижение работника по ступеням структурной иерархии, а горизонтальная – продвижение в функциональной области, усложнение задач на прежней ступени
- г) горизонтальная предполагает продвижение работника по ступеням структурной иерархии, а вертикальная – продвижение в функциональной области, усложнение задач на прежней ступени

14. Восприимчивость нововведений в кадровой работе зависит от следующих характеристик самих нововведений:

- а) относительную выгодность
- б) совместимость
- в) независимость
- г) сложность
- д) этапность
- е) самостоятельность

15. Группы потребностей, выделяемые в теории К. Альдерфера:

- а) мотивирующие и гигиенические
- б) существования, связи, роста
- в) достижения, соучастия, властвования
- г) физиологические, безопасности, принадлежности

16. Деловой человек должен руководствоваться следующими общими правилами:

- а) разнообразие стиля, сочетание цветовой гаммы
- б) единство стиля, соответствие стиля конкретной ситуации
- в) разумная минимизация цветовой гаммы (так называемое «правило трех цветов»), сопоставимость цветов в цветовой гамме
- г) разумное разнообразие деловых костюмов
- д) сопоставимость характера рисунка в различных компонентах одежды

17. Конфликты в зависимости от их последствий бывают

- а) субъективные и объективные
- б) конструктивными и деструктивными
- в) деловые и личностные
- г) симметричными и ассиметричными

18. Несчастный случай — это:

- а) происшествие, вызвавшее повреждение здоровья в результате кратковременного и, как правило, однократного воздействия на него внешнего фактора
- б) нарушение анатомической целостности или физиологических функций тканей или органов человека, вызванное внезапным внешним воздействием на работника опасного производственного фактора при выполнении им трудовых обязанностей или заданий руководителя работ
- в) заболевание, которое развивается в результате воздействия на работника специфических для данной работы вредных производственных факторов и вне контакта с ними возникнуть не может
- г) происшествие, вызвавшее повреждение здоровья в результате недосмотра администрации

19. Предметом управленческого труда является:

- а) работа в организации, структурном подразделении
- б) информация о состоянии объекта и необходимых изменениях в его функционировании и развитии
- в) выработка управленческих решений
- г) функция, выполняемая руководителем

20. Показатели, характеризующие качество, сложность и результативность труда:

- а) норма расхода сырья, норма выработки, норма обслуживания
- б) производительность труда, среднегодовая заработная плата, потери рабочего времени на одного работника
- в) прибыль, себестоимость
- г) затраты на рубль продукции, рентабельность

<b>Дмитровградский инженерно-технологический институт – филиал федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ» (ДИТИ НИЯУ МИФИ)</b>		44.04.01 Педагогическое образование
Дисциплина:	Управление персоналом в образовательной организации	
Контроль:	Текущий контроль	

Билет № 4

1. Списочная численность работников больше явочной

- а) на величину вспомогательных работников
- б) на величину работников, замещающих временно отсутствующих
- в) на величину непроизводственных работников
- г) на величину управленческого персонала

2. Основные задачи государственной системы управления трудовыми ресурсами РФ:

- а) принятие законов, контроль за их исполнением, выработка и реализация политики и рекомендаций в области социально-трудовых отношений в стране
- б) административное определение систем и размеров оплаты труда различных категорий работающих, определение режима труда и отдыха
- в) контроль за правильностью начисления заработной платы, соотношением между ростом производительности труда и заработной платы
- г) тщательный анализ проблем управления трудовыми ресурсами страны с точки зрения их формирования, использования, развития, занятости, миграции

3. Основные экономические методы управления персоналом:

- а) планирование, хозрасчет, кредитование, инвестиции
- б) цены, прибыль, заработная плата, премии и т.д.
- в) приказ, инструкция, директива, распоряжение
- г) разработка должностных инструкций, создание психологического климата в коллективе

4. Элементы подсистемы управления персоналом:

- а) стратегическое управление персоналом и кадровой политикой, управление планированием и маркетингом персонала
- б) управление стратегией развития организации
- в) управление наймом, трудовыми отношениями, условиями труда и развитием персонала
- г) управление экономической безопасностью и международными связями
- д) управление мотивацией, социальным развитием, правовым и информационным обеспечением системы управления персоналом

5. В подсистеме управления персоналом ведутся следующие унифицированные системы документации:

- а) плановой, первичной учетной
- б) бухгалтерской
- в) отчетно-статистической
- г) по социальному обеспечению
- д) организационно-распорядительной

6. В систему нормативных актов о труде входят:

- а) распоряжения и указания руководителей службы управления персоналом
- б) генеральные, отраслевые (тарифные), специальные (региональные) соглашения
- в) коллективные договоры
- г) правовые акты, применяемые непосредственно в организациях.

7. Различие между субъектом и объектом стратегического управления персоналом:

- а) объектом стратегического управления персоналом является служба управления персоналом, а субъектом – совокупный трудовой потенциал организации, динамика его развития, технология и методы управления



- б) субъектом стратегического управления персоналом является служба управления персоналом, а объектом – совокупный трудовой потенциал организации, динамика его развития, технология и методы управления
- в) субъектом стратегического управления персоналом является высшее звено управления, а объектом – служба управления персоналом
- г) субъектом стратегического управления персоналом является высшее руководство предприятия, а объектом – линейное руководство предприятия

8. Внешние источники покрытия потребности в персонале:

- а) учебные заведения, коммерческие учебные центры
- б) местные и межрегиональные службы занятости
- в) ротация персонала
- г) посреднические фирмы, подбор с помощью собственных сотрудников, лизинг персонала
- д) переобучение персонала, повышение квалификации персонала

9. Принципы планирования роста производительности труда:

- а) единство
- б) экономичность
- в) участие
- г) дискретность
- д) непрерывность
- е) гибкость
- ж) стабильность
- з) точность

10. Мероприятия, которые включает организационный процесс подготовки деловой оценки:

- а) разработка методики деловой оценки, формирование оценочной комиссии
- б) определение требований к рабочему месту
- в) определение времени и места проведения деловой оценки, установление процедуры подведения итогов оценивания
- г) проработка вопросов документационного и информационного обеспечения процесса оценки, консультирование оценщиков со стороны разработчика методики
- д) определение соответствия результатов работы оцениваемого должностной инструкции

11. Непременным компонентом в функционировании социальной службы является:

- а) достаточный уровень образования работников
- б) соблюдение социальных норм, нормативов, стандартов — установленных обществом, государством, самой организацией к условиям жизнедеятельности человека
- в) наличие социальной инфраструктуры
- г) статистическая отчетность

12. Органы, участвующие в управлении профессиональной ориентацией и адаптацией:

- а) Правительство РФ, Государственная Дума
- б) Министерство образования и науки РФ, Министерство труда и социального развития РФ,
- в) отделы труда и заработной платы, планово-производственные отделы организаций
- г) учебные заведения, центры занятости, центры профориентации и адаптации

13. Отличие ступенчатой карьеры от центростремительной:

- а) ступенчатая – это скрытая карьера, а центростремительная – открытая карьера
- б) ступенчатая – это сочетание горизонтальной и вертикальной карьеры, центростремительная – это скрытое движение к ядру, руководству организации
- в) ступенчатая – это специализированная карьера, центростремительная – это неспециализированная карьера
- г) ступенчатая – это вертикальная карьера, центростремительная – это горизонтальная карьера

14. Процесс управления нововведениями в кадровой работе включает следующие этапы: а) определение потребности в нововведениях

- б) сбор информации о нововведениях
- в) анализ внешней среды

- г) предварительный выбор нововведений
- д) принятие решения о внедрении нововведений
- е) определение исполнителей
- ж) внедрение, использование и сопровождение нововведений

15. Принципиальное отличие между теориями А. Маслоу и К. Альдерфера:

- а) по К. Альдерферу удовлетворение потребностей идет только сверху вниз, а по А. Маслоу и вверх и вниз
- б) по А. Маслоу удовлетворение потребностей идет только сверху вниз, а по К. Альдерферу только снизу вверх
- в) по А. Маслоу движение от потребности к потребности происходит только снизу вверх, по К. Альдерферу движение идет и вверх и вниз
- г) по А. Маслоу удовлетворение потребностей идет только снизу вверх, а по К. Альдерферу только сверху вниз

16. Все правила риторики можно разделить по хронологическому принципу на несколько условных групп:

- а) предварительная отработка навыков риторики
- б) беседа с консультантами
- в) непосредственная подготовка к выступлению
- г) пробное выступление
- д) поведение во время выступления

17. Основные причины конфликтов в организации:

- а) излишки ресурсов, строгое распределение обязанностей, многовариантность перспектив роста, частое поощрение, соответствие функций видам трудовой деятельности и т.д.
- б) влияние внешней среды, политические причины, напряженность во внешнеэкономической деятельности
- в) недостаточная согласованность и противоречивость целей отдельных групп и работников, нечеткое разграничение прав и обязанностей, ограниченность ресурсов, недостаточный уровень профессиональной подготовки, необоснованная похвала или порицание сотрудников, противоречия между функциями и видами трудовой деятельности, неопределенность перспектив роста и т.д.
- г) недостаточный уровень профессиональной подготовки, необоснованная похвала или порицание сотрудников, противоречия между функциями и видами трудовой деятельности, неопределенность перспектив роста

18. Травма – это:

- а) происшествие, вызвавшее повреждение здоровья в результате кратковременного и, как правило, однократного воздействия на него внешнего фактора
- б) нарушение анатомической целостности или физиологических функций тканей или органов человека, вызванное внезапным внешним воздействием на работника опасного производственного фактора при выполнении им трудовых обязанностей или заданий руководителя работ
- в) заболевание, которое развивается в результате воздействия на работника специфических для данной работы вредных производственных факторов и вне контакта с ними возникнуть не может
- г) происшествие, вызвавшее повреждение здоровья в результате недосмотра администрации

19. Продукт управленческого труда – это:

- а) информация о состоянии объекта
- б) реализация функции, выполняемой руководителем
- в) управленческие решения и практические действия, необходимые для обеспечения функционирования объекта в требуемом режиме
- г) создание организации, структурного подразделения

20. Показатели, характеризующие социальную эффективность работы подразделений управления

- а) текучесть персонала, уровень трудовой дисциплины, уровень абсентеизма
- б) производительность труда, среднегодовая заработная плата, потери рабочего времени на одного работника
- в) соотношение различных категорий работающих, надежность работы персонала
- г) равномерность загрузки персонала, социально-психологический климат

<b>Дмитровградский инженерно-технологический институт – филиал федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ» (ДИТИ НИЯУ МИФИ)</b>		44.04.01 Педагогическое образование
Дисциплина:	Управление персоналом в образовательной организации	
Контроль:	Текущий контроль	

Билет № 5

1. Показатели, характеризующие движение персонала:

- а) коэффициент занятости, коэффициент обеспеченности рабочих мест
- б) коэффициент фондовооруженности, коэффициент прироста производительности
- в) интенсивность оборота, коэффициент постоянства
- г) коэффициент текучести, коэффициент абсентеизма

2. Английская философия управления персоналом основывается

- а) на традиционных ценностях нации и теории человеческих отношений
- б) на традициях конкуренции и поощрения индивидуализма работников с четкой ориентацией на прибыль компании и зависимость личного дохода от нее
- в) на традициях уважения к старшему, коллективизма, всеобщего согласия, вежливости, патернализма
- г) на необходимости межнационального и межкультурного взаимодействия

3. Виды административных методов управления персоналом

- а) планирование, хозрасчет, финансовая политика, цены
- б) выплата дивидендов, премий, разработка систем оплаты труда
- в) организационное регламентирование
- г) организационное нормирование

4. Цели, которые ставит перед собой работник для удовлетворения своих потребностей:

- а) существования и роста
- б) монетарная, социально-психологическая
- в) самореализации
- г) принадлежности и причастности

5. Информационное обеспечение системы управления персоналом включает

- а) оперативную информацию, нормативно-справочную информацию
- б) коллективный договор, Гражданский кодекс РФ, Кодекс законов о труде
- в) унифицированные и специальные классификаторы технико-экономической информации и системы документации
- г) средства сбора, регистрации, накопления и обработки информации

6. Правовые акты ненормативного характера — это:

- а) коллективные договоры и другие правовые акты, применяемые непосредственно в организациях.
- б) распоряжения и указания руководителей службы управления персоналом по вопросам объявления дисциплинарного взыскания, поощрения работников
- в) распоряжения и указания руководителей службы управления персоналом по вопросам техники безопасности, отпусков, прекращения трудового договора и т.п.
- г) приказы руководителя организации по кадровым вопросам

7. Проблемы, с которыми столкнулись отечественные организации при формировании стратегического управления трудовым потенциалом

- а) инерция старых методов работы, непостоянство тенденций экономического развития
- б) вынужденное сокращение работников в связи с остановками деятельности организаций

- в) замедление научно - технического прогресса, необходимость замены устаревшего оборудования и технологий
- г) отсутствие специалистов нужного профиля и квалификации, высокая текучесть кадров, в том числе и высококвалифицированных

8. Внутренние источники покрытия потребности в персонале:

- а) учебные заведения, коммерческие учебные центры
- б) местные и межрегиональные службы занятости
- в) ротация персонала, совмещение обязанностей
- г) посреднические фирмы, подбор с помощью собственных сотрудников, лизинг персонала
- д) переобучение персонала, повышение квалификации персонала

9. Преимущества внутренних источников привлечения персонала:

- а) низкие затраты на привлечение кадров, хорошее знание претендента
- б) ограничение возможностей для выбора кадров
- в) сохранение уровня оплаты труда, появление шансов служебного роста
- г) соперничество в коллективе при нескольких претендентах на должность
- д) возможность целенаправленного повышения квалификации персонала, снижение текучести

10. Этапы деловой оценки:

- а) разработка методики деловой оценки, формирование оценочной комиссии
- б) сбор предварительной информации со стороны субъектов оценки и ее обобщение
- в) подготовка руководителя к оценочной беседе, проведение оценочной беседы и подведение ее результатов
- г) проработка вопросов документационного и информационного обеспечения процесса оценки
- д) формирование руководителем экспертного заключения, принятие решения экспертной комиссией

11. Сущность социализации - это

- а) система мер по профинформации, профконсультации, профподбору и профадаптации, которая помогает человеку выбирать профессию
- б) комплекс взаимосвязанных экономических, социальных, медицинских, психологических и педагогических мероприятий, направленных на формирование профессионального призвания, выявление способностей, интересов, пригодности и других факторов, влияющих на выбор профессии или на смену рода деятельности
- в) усвоение человеком самостоятельно и посредством целенаправленного воздействия (воспитания) определенной системы ценностей, социальных норм и образцов поведения, необходимых для становления личности
- г) оказание помощи заинтересованным людям в выборе профессии путем изучения личности с целью помочь ему занять свое место в обществе

12. Сущность системы непрерывного образования -

- а) она предполагает не только повышение квалификации, но и переподготовку для изменяющихся условий, и стимулирование постоянного самообразования
- б) она предполагает получение работником полного цикла законченного образования: школа, техникум, ВУЗ
- в) это последовательное без перерывов законченное образование в определенной профессиональной области
- г) это процесс и принцип формирования личности, предусматривающий создание таких систем образования, которые открыты для людей любого возраста и поколения и сопровождают человека в течение всей его жизни

13. Основные этапы деловой карьеры:

- а) предварительный, становления
- б) последующий, заключительный
- в) продвижения, сохранения
- г) завершения, пенсионный

14. Восприятие — это:

- а) процесс организации и интерпретации представлений об окружающем мире
- б) проявление понимания окружающей среды
- в) реакция на внешнюю и внутреннюю среду
- г) совокупность действий, обусловленных занимаемой позицией

15. Потребности, выделяемые в теории мотивации Д. МакКлелланда:

- а) достижения, соучастия, властвования
- б) существования, связи, роста
- в) физиологические, причастности, самовыражения
- г) мотивирующие и гигиенические

16. Критика — это:

- а) недовольство руководителя в отношении работника
- б) отрицательное суждение, указание недостатков в работе и поведении человека
- в) попытка работника определить свои недостатки в работе
- г) обсуждение поведения человека без его присутствия

17. Внутриличные методы управления конфликтом - это

- а) правильная организация собственного поведения, умение высказать свою точку зрения, не вызывая отрицательной реакции со стороны оппонента
- б) разрешение силой, путем компромисса
- в) убеждение, внушение, смена работы
- г) умение высказать свою точку зрения, не вызывая отрицательной реакции со стороны оппонента

18. Профессиональное заболевание – это:

- а) происшествие, вызвавшее повреждение здоровья в результате кратковременного и, как правило, однократного воздействия на него внешнего фактора
- б) нарушение анатомической целостности или физиологических функций тканей или органов человека, вызванное внезапным внешним воздействием на работника опасного производственного фактора при выполнении им трудовых обязанностей или заданий руководителя работ
- в) заболевание, которое развивается в результате воздействия на работника специфических для данной работы вредных производственных факторов и вне контакта с ними возникнуть не может
- г) происшествие, вызвавшее повреждение здоровья в результате недосмотра администрации

19. Сущность понятия «организация труда»:

- а) организация труда – это процесс, обеспечивающий соединение рабочей силы со средствами производства для достижения определенной производственной цели
- б) организация труда – это организационная система, имеющая своей целью достижение наилучших результатов использования живого труда в процессе производства
- в) организация труда – это распределение функций, полномочий и ответственности между работниками организации
- г) организация труда – это процесс закрепления функций за работником, выражающийся в составлении должностных инструкций

20. Показатели, характеризующие собственно экономическую эффективность деятельности служб управления персоналом:

- а) соотношение издержек на обеспечение квалифицированной рабочей силой и результатами деятельности
- б) затраты на отдельные направления и программы деятельности кадровых служб в расчете на одного работника
- в) соответствие численности работников числу рабочих мест
- г) эффект воздействия отдельных кадровых программ на результативность деятельности работников и организации в целом
- д) текучесть кадров, производительность труда

<b>Дмитровградский инженерно-технологический институт – филиал федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ» (ДИТИ НИЯУ МИФИ)</b>		44.04.01 Педагогическое образование
Дисциплина:	Управление персоналом в образовательной организации	
Контроль:	Текущий контроль	

Билет № 6

1. Виды социальной структуры персонала:

- а) статистическая и аналитическая
- б) формальная и неформальная
- в) управленческая и производственная
- г) организационная и штатная

2. Американская философия управления персоналом основывается

- а) на традиционных ценностях нации и теории человеческих отношений
- б) на традициях конкуренции и поощрения индивидуализма работников с четкой ориентацией на прибыль компании и зависимость личного дохода от нее
- в) на традициях уважения к старшему, коллективизма, всеобщего согласия, вежливости, патернализма
- г) на необходимости межнационального и межкультурного взаимодействия

3. Организационное регламентирование как метод управления персоналом - это

- а) определение структуры управления, цели и задач деятельности каждого звена, их взаимосвязи, потоков информации и т.д.
- б) установление разрядов, ставок, шкалы премирования
- в) соблюдение законодательства, режима рабочего дня
- г) нормирование труда

4. Социальные цели, которые ставит перед собой администрация организации:

- а) использование персонала в соответствии со структурой и целями организации
- б) повышение эффективности трудовой отдачи
- в) обеспечение экономической безопасности организации
- г) воспитание гражданской ответственности персонала

5. Техническое обеспечение системы управления персоналом составляет

- а) нормативно-справочная документация, оперативная информация
- б) средства сбора, регистрации, накопления, передачи, обработки, вывода и представления информации
- в) средства оргтехники
- г) наличие техников, обслуживающих приборы и оборудование

6. Отличие кадровой политики государства от кадровой политики организации:

- а) кадровая политика государства определяет стратегию кадровой работы, определение принципов подбора, расстановки и развития персонала, совершенствование форм и методов работы с персоналом в конкретных исторических условиях развития страны, кадровая политика организации – решение данных вопросов применительно к организации с учетом постоянно меняющихся требований рынка и стратегии ее развития
- б) государство определяет соотношение между степенью централизации и децентрализации в кадровой политике
- в) государство обеспечивает правовую базу кадровой политики, а организация нормативно-методическую
- г) кадровая политика государства определяет взаимодействие по кадровым вопросам с другими странами, а кадровая политика организации – взаимодействие по кадровым вопросам с фондами занятости

7. Направления, по которым можно сгруппировать функции управления персоналом, имеющие стратегическую направленность:

- а) разработка должностных инструкций, нормативов деятельности персонала организации

- б) планирование деловой карьеры
- в) обеспечение организации трудовым потенциалом
- г) развитие и реализация трудового потенциала

8. Сущность и основное назначение кадрового планирования в организации:

- а) предоставление людям рабочих мест в нужный момент времени в необходимом количестве в соответствии с их способностями, склонностями и требованиями производства
- б) определение источников найма рабочей силы
- в) выбор критериев отбора и мотивации персонала
- г) выявление излишков рабочей силы

9. Преимущества внешних источников привлечения персонала:

- а) высокая степень риска при прохождении испытательного срока
- б) более широкие возможности выбора, легче признание
- в) длительный период адаптации
- г) появление новых импульсов для развития организации, удовлетворение абсолютной потребности в кадрах
- д) меньшая угроза возникновения интриг внутри организации

10. Сущность метода шкалирования при деловой оценке персонала -

- а) балльное определение значений показателей, баллы характеризуют степень выраженности показателя
- б) оценщику предлагается перечень высказываний об образе сотрудника, оценщик отмечает соответствие или несоответствие конкретного высказывания этому образу
- в) в рамках аналитической оценки по каждому показателю составляется ранжированный ряд сотрудников, суммарная оценка работников рассчитывается сложением отдельных рангов
- г) при этом методе заранее задаются проценты распределения оцениваемых сотрудников по рейтингам

11. Процесс социализации начинается

- а) в детстве
- б) в период обучения в школе
- в) в период обучения в высшем учебном заведении
- г) с момента приема на работу

12. Виды обучения, выделяемые при обучении персонала:

- а) неполное среднее, среднее, высшее
- б) подготовка, повышение квалификации, переподготовка кадров
- в) среднее специальное, высшее профессиональное
- г) индивидуальное, групповое, совмещенное

13. Процесс управления деловой карьерой - это

- а) комплекс мероприятий, проводимых кадровой службой организации, по планированию, организации, мотивации и контролю служебного роста работника, исходя из его целей и потребностей организации
- б) комплекс мероприятий по работе с кадровым резервом организации
- в) комплекс мероприятий по продвижению конкретных работников высшего звена управления
- г) комплекс мероприятий, проводимый кадровой службой, по подбору и найму работников высшего звена управления

14. В результате восприятия могут возникнуть субъективные реакции на воспринимаемый объект:

- а) принятие
- б) применение
- в) отторжение
- г) «поведение мыши»
- д) «поведение страуса»

15. Отличие теории Д. МакКлелланда от теорий А. Маслоу и К. Альдерфера:

- а) выделенные им потребности расположены иерархически

- б) выделенные им потребности не исключают друг друга, находятся во взаимовлиянии и не расположены иерархически
- в) выделенные им потребности исключают друг друга и располагаются иерархически
- г) выделенные им потребности могут удовлетворяться только сверху вниз

16. Ценностные принципы, характерные для культуры преуспевающих фирм:

- а) ориентация на действия, достижение целей; постоянный контакт с потребителями
- б) самостоятельность и предприимчивость; производительность от человека
- в) сложная структура управления, авторитаризм в управлении
- г) простота форм управления, немногочисленность управленческого штата; одновременное сочетание свободы и жесткости в управлении

17. Основные стили разрешения межличностного конфликта:

- а) предупреждение, убеждение, внушение, разъяснение целей
- б) разрешение конфликта силой, через сотрудничество, через компромисс
- в) уход от конфликта, учет интересов другой стороны
- г) административные, экономические, социальные

18. К методам управления дисциплинарными отношениями в организации можно отнести:

- а) методы убеждения
- б) методы стимулирования
- в) методы формальные и неформальные
- г) методы принуждения

19. Задачи, которые должна решать научная организация труда

- а) распределительная
- б) производственная
- в) экономическая
- г) психофизиологическая
- д) социальная
- е) организационная
- ж) политическая

20. Показатели, характеризующие степень укомплектованности кадрового состава:

- а) затраты на отдельные направления и программы деятельности кадровых служб в расчете на одного работника
- б) соответствие численности работников числу рабочих мест
- в) текучесть кадров, коэффициент оборота по приему и увольнению, коэффициент постоянства состава
- г) соответствие профессионально-квалификационных характеристик работников требованиям рабочих мест



<b>Дмитровградский инженерно-технологический институт – филиал федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ» (ДИТИ НИЯУ МИФИ)</b>		44.04.01 Педагогическое образование
Дисциплина:	Управление персоналом в образовательной организации	
Контроль:	Текущий контроль	

**Билет № 7**

1. Статистическая структура персонала отражает

- а) сочетание формальных и неформальных групп в организации
- б) распределение и движение персонала в разрезе категорий и должностей
- в) соотношение управленческого и неуправленческого персонала
- г) квалификационные признаки персонала

2. Японская философия управления персоналом основывается

- а) на традиционных ценностях нации и теории человеческих отношений
- б) на традициях конкуренции и поощрения индивидуализма работников с четкой ориентацией на прибыль компании и зависимость личного дохода от нее
- в) на традициях уважения к старшему, коллективизма, всеобщего согласия, вежливости, патернализма
- г) на необходимости межнационального и межкультурного взаимодействия

3. Организационное нормирование как метод управления персоналом - это

- а) нормативный порядок распределения прибыли в организации
- б) нормативный порядок формирования фонда оплаты труда
- в) разработка технических, технологических, эксплуатационно-ремонтных, трудовых, финансово-кредитных и других нормативов, схем взаимодействия, затрагивающих все стороны деятельности организации
- г) перестановки в руководстве, ротация персонала, нормативный порядок распределения ресурсов

4. Важнейшие этапы процесса управления персоналом:

- а) создание формальных и неформальных групп
- б) определение и обеспечение потребности в персонале, обеспечение процесса управления персоналом
- в) создание «корпоративного духа» в организации
- г) мотивация результатов труда, использование персонала, развитие персонала

5. Внемашиное информационное обеспечение включает:

- а) систему классификации и кодирования информации
- б) систему накопления, ведения и доступа к массивам информации
- в) системы управленческой документации
- г) систему организации, хранения, внесения изменений в документацию

6. Основное содержание этапов формирования государственной кадровой политики:

- а) формирование целей и задач кадровой политики
- б) определение количественных и качественных требований к государственным служащим, определение принципов кадровой политики
- в) определение требований к персоналу для предприятий различных организационно-правовых форм
- г) выбор основных форм и методов управления персоналом, разработка плана кадровых мероприятий
- д) разработка систем оплаты и стимулирования для предприятий различных организационно-правовых форм

7. Сущность понятия «стратегия управления персоналом организации» - это

- а) приоритетное направление действий по созданию высокопрофессионального коллектива, отвечающего стратегическим задачам организации, и ее ресурсным возможностям

- б) управление формированием конкурентоспособного трудового потенциала организации с учетом изменений во внешней и внутренней среде, позволяющее организации выживать в долгосрочной перспективе
- в) прогнозирование изменения численности персонала в перспективе и разработка мероприятий ее регулирования
- г) приоритетное направление действий по воспитанию трудового коллектива, обеспечивающего экономическую безопасность организации и государства

8. Оперативный план работы с персоналом - это

- а) ежедневное распределение персонала по рабочим местам
- б) комплекс взаимосвязанных кадровых мероприятий, направленных на реализацию конкретных целей организации и каждого работника и охватывающих планирование всех видов работы с персоналом в организации
- в) оперативная ротация персонала в соответствии с целями организации, и ее стратегией
- г) оперативное обеспечение рабочих мест необходимыми ресурсами

9. Источники найма на работу, которые используются в нашей стране:

- а) самопроявившиеся кандидаты, объявления в средствах массовой информации, выезд в учебные заведения
- б) частные и государственные службы по трудоустройству, поиск внутри организации, подбор с помощью сотрудников
- в) только объявления в средствах массовой информации
- г) только государственные бюро по трудоустройству

10. Сущность метода альтернативного ранжирования при деловой оценке персонала -

- а) при этом методе заранее задаются проценты распределения оцениваемых сотрудников по рейтингам
- б) в рамках аналитической оценки по каждому показателю составляется ранжированный ряд сотрудников, суммарная оценка работников рассчитывается сложением отдельных рангов
- в) балльное определение значений показателей, баллы характеризуют степень выраженности показателя
- г) оценщику предлагается перечень высказываний об образе сотрудника, оценщик отмечает соответствие или несоответствие конкретного высказывания этому образу

11. Социальная структура коллектива включает следующие показатели:

- а) количество рабочих, служащих, руководителей
- б) пол, возраст, стаж работы, образование
- в) социальное положение, национальность, семейное положение и др.
- г) уровень заработной платы, уровень текучести, количество безработных и др.

12. Отличие повышения квалификации от переподготовки кадров:

- а) переподготовка – это планомерное обучение и выпуск кадров, владеющих совокупностью специальных знаний, навыков и умений, повышение квалификации – это обучение с целью освоения новых знаний, умений, навыков и способов общения
- б) переподготовка – это обучение с целью усовершенствования знаний, умений, навыков и способов общения, повышение квалификации – это обучение с целью освоения новых знаний, умений, навыков и способов общения
- в) повышение квалификации – это обучение с целью усовершенствования знаний, умений, навыков и способов общения, переподготовка – это обучение с целью освоения новых знаний, умений, навыков и способов общения
- г) повышение квалификации предполагает самообразование, а переподготовка – обучение с отрывом от рабочего места

13. Этапы, которые предусматривает система служебно-профессионального продвижения линейных руководителей:

- а) предварительный, становления, продвижения
- б) работа со студентами старших курсов базовых институтов, работа с молодыми специалистами
- в) сохранения, завершения, пенсионный
- г) работа с линейными руководителями низового, среднего, высшего звена управления

14. На восприятие оказывают влияние следующие основные обстоятельства как объективного, так и субъективного характера:

- а) ситуация, в которой поступает информация или происходит знакомство
- б) глубина видения реальной ситуации
- в) образование, психологическое состояние
- г) личностные и социальные характеристики воспринимаемого объекта
- д) стереотипы и предрассудки

15. Факторы, выделяемые в теории мотивации Ф. Герцберга:

- а) существования и роста
- б) принадлежности и причастности
- в) мотивирующие факторы и гигиенические или факторы «здоровья»
- г) достижения и властвования

16. Организационная культура — это:

- а) набор наиболее важных положений, определяющих условия труда
- б) набор наиболее важных положений, применяемых членами организации и получающих выражение в заявляемых организацией ценностях и нормах, дающих людям ориентиры их поведения и действий
- в) набор наиболее важных положений, определяющих взаимоотношения между структурными подразделениями
- г) набор наиболее важных положений, определяющих поведение организации в деловой среде

17. Структурные методы, используемые для управления конфликтом:

- а) структуризация целей, разрешение конфликта силой
- б) усиление взаимозависимости конфликтующих сторон, учет интересов другой стороны, уход от конфликта
- в) разъяснение требований к работе, снижение взаимозависимости участников конфликта
- г) слияние конфликтующих подразделений, назначение общего руководителя, создание обоснованных систем вознаграждения

18. Экономическая задача НОТ — это:

- а) создание условий для целесообразного использования техники, материалов и сырья, что обеспечивает экономию живого и овеществленного труда на производство единицы продукции
- б) созданием наиболее благоприятных условий труда, обеспечивающих сохранение физического здоровья и безопасности людей, поддержание высокого уровня их работоспособности
- в) повышение степени удовлетворенности людей трудом
- г) создание условий, обеспечивающих рост их профессиональных знаний

19. Принципы, которыми следует руководствоваться при решении методических и практических вопросов проектирования и внедрения научной организации труда?

- а) комплексности, системности
- б) регламентации
- в) комбинирования, кооперации
- г) специализации, стабильности

20. Показатели, отражающие степень удовлетворенности работника:

- а) степень удовлетворенности работой в данной организации
- б) количество жалоб, уровень профзаболеваний
- в) степень удовлетворенности деятельностью подразделений управления персоналом
- г) степень удовлетворенности организацией, продуктивностью и оплатой труда

<b>Дмитровградский инженерно-технологический институт –</b> филиал федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ» <b>(ДИТИ НИЯУ МИФИ)</b>		44.04.01 Педагогическое образование
Дисциплина:	Управление персоналом в образовательной организации	
Контроль:	Текущий контроль	

**Билет №8**

1. Признаки, по которым рассматривается персонал в разрезе общей аналитической структуры:

- а) структура занятости персонала
- б) организационная структура персонала
- в) стаж работы, образование, профессия, пол, возраст и др.
- г) в разрезе занятости по видам деятельности

2. Российская философия управления персоналом основывается

- а) на традициях четкой дисциплины, коллективизма, повышения уровня жизни работников и сохранения социальных благ и гарантий сотрудников в крупных организациях, и отсутствии четкой философии управления персоналом в малых организациях
- б) на традициях конкуренции и поощрения индивидуализма работников с четкой ориентацией на прибыль компании и зависимость личного дохода от нее
- в) на традициях уважения к старшему, коллективизма, всеобщего согласия, вежливости, патернализма
- г) на необходимости межнационального и межкультурного взаимодействия

3. Основные методы распорядительного воздействия:

- а) убеждение, внушение, воспитание, поощрение
- б) законодательные акты, инструкции
- в) перестановки в руководстве, ротация персонала, распределение ресурсов
- г) приказы, распоряжения, договора

4. Варианты структурного местоположения кадровой службы, выделяемые в зарубежной практике:

- а) создание независимой кадровой службы
- б) подчинение кадровой службы руководителю по администрированию
- в) подчинение кадровой службы линейным руководителям соответствующих структурных подразделений
- г) подчинение кадровой службы общему руководству организации
- д) подчинение кадровой службы непосредственно высшему руководителю
- е) соединение кадровой службы и отдела планирования и развития производства
- ж) включение кадровой службы в руководство организацией

5. Внутримашинное информационное обеспечение содержит:

- а) систему классификации и кодирования информации
- б) массивы данных, формирующие информационную базу системы на машинных носителях
- в) систему программ организации, накопления, ведения и доступа к информации массивов данных
- г) систему организации, хранения, внесения изменений в документацию

6. Основные составляющие кадровой политики организации:

- а) политика планирования, отбора и найма, подбора и расстановки, высвобождения кадров
- б) политика взаимоотношений с государством
- в) политика профориентации, адаптации, переподготовки, аттестации, оценки уровня квалификации, профессионального продвижения
- г) политика согласования кадровой работы с однородными по профилю организациями
- д) политика организации, оплаты и стимулирования труда, мотивации, обеспечения безопасности персонала

7. Основные черты стратегии управления персоналом:

- а) обеспечение организации трудовым потенциалом, развитие и реализация трудового потенциала

- б) долгосрочный характер
- в) связь со стратегией организации в целом
- г) учет факторов внешней и внутренней среды

8. Требования к информации о персонале:

- а) простота, наглядность
- б) однозначность, актуальность
- б) постоянство, объемность, перспективность
- в) сопоставимость, преемственность

9. Должностная инструкция отражает

- а) структуру работ, закрепленных за рабочим местом
- б) требования к кандидату на занятие вакантного рабочего места
- в) инструкция по технике безопасности на рабочем месте
- г) взаимоотношения с руководством

10. Отличие метода анкет (альтернативных характеристик), используемого при деловой оценке персонала:

- а) он позволяет выявить наивысшие рейтинги у различных сотрудников по тому или иному показателю через последовательное сравнение сотрудников друг с другом
- б) при этом методе заранее задаются проценты распределения оцениваемых сотрудников по рейтингам
- в) оценщику предлагается перечень высказываний об образе сотрудника, оценщик отмечает соответствие или несоответствие конкретного высказывания этому образу
- г) балльное определение значений показателей, баллы характеризуют степень выраженности показателя

11. Сущность профессиональной ориентации - это

- а) система мер по профинформации, профконсультации, профподбору и профадаптации, которая помогает человеку выбирать профессию
- б) комплекс взаимосвязанных экономических, социальных, медицинских, психологических и педагогических мероприятий, направленных на формирование профессионального призвания, выявление способностей, интересов, пригодности и других факторов, влияющих на выбор профессии или на смену рода деятельности
- в) взаимное приспособление работника и организации, основывающееся на постепенной вработываемости сотрудника в новых профессиональных, социальных и организационно-экономических условиях труда
- г) оказание помощи заинтересованным людям в выборе профессии и места работы путем изучения личности человека с целью выявления состояния его здоровья, направленности и структуры способностей, интересов и других факторов, влияющих на выбор профессии

12. Особенности японского опыта подготовки кадров:

- а) обучение за рубежом, жесткое распределение обязанностей, продвижение по уровню образования
- б) привлечение работников непосредственно со школьной скамьи, начальное обучение, обучение принципам взаимоотношений сотрудников, традициями
- в) моральная подготовка к работе, специальное обучение на фирме, продвижение по старшинству
- г) прием на работу только при наличии опыта работы, работа до определенного возраста, отсутствие группового общения

13. Этапы в работе по формированию кадрового резерва:

- а) составление прогноза предполагаемых изменений в составе руководящих кадров, оценка деловых и личностных качеств кандидатов в резерв на выдвижение
- б) работа со студентами старших курсов базовых институтов, работа с молодыми специалистами
- в) определение кандидатов в резерв, принятие решения о включении в резерв
- г) работа с линейными руководителями низового, среднего, высшего звена управления
- д) согласование списка кандидатов, включенных в резерв, с вышестоящими организациями

14. На восприятие влияет:

- а) мнение других
- б) избирательность
- в) глобальность

- г) узость интересов
- д) недостаточная структурированность

15. Сущность процессного подхода к мотивации:

- а) поведение личности определяется не только ее потребностями, но и восприятием ситуации, ожиданиями, связанными с ней, оценкой своих возможностей и последствий выбранного типа поведения
- б) мотивация рассматривается как процесс удовлетворения отдельных потребностей
- в) мотивация рассматривается как одна из функций управления
- г) мотивация рассматривается как выявление и анализ факторов, оказывающих влияние на поведение

16. При анализе организационной культуры следует выделить три основных момента:

- а) базовые предположения, которых придерживаются члены организации в своем поведении и действиях
- б) ценности, которых может придерживаться человек
- в) удовлетворенность и увлеченность работой
- г) «символика», посредством которой ценностные ориентации передаются членам организации

17. Условия, при которых для разрешения конфликтов можно использовать переговоры:

- а) взаимозависимость конфликтующих сторон
- б) глубина развития конфликта
- в) только при разрешении межличностных конфликтов
- г) отсутствие существенного различия в полномочиях участников конфликта

18. Психологическая задача НОТ – это:

- а) создание условий для целесообразного использования техники, материалов и сырья, что обеспечивает экономию живого и овеществленного труда на производство единицы продукции
- б) созданием наиболее благоприятных условий труда, обеспечивающих сохранение физического здоровья и безопасности людей, поддержание высокого уровня их работоспособности
- в) повышение степени удовлетворенности людей трудом
- г) создание условий, обеспечивающих рост их профессиональных знаний

19. Функции, определяющие содержание управленческого труда:

- а) выбор стиля и методов управления
- б) определение целей и планирование, организация исполнения
- в) механизация и автоматизация производственного процесса
- г) координация и стимулирование деятельности исполнителей, учет и контроль исполнения

20. Показатели, которые можно отнести к косвенным показателям эффективности деятельности подразделений управления персоналом:

- а) степень удовлетворенности деятельностью подразделений управления персоналом
- б) текучесть кадров, уровень абсентеизма, производительность труда
- в) соответствие численности работников числу рабочих мест
- г) качество продукции, количество жалоб работников, уровень травматизма и профзаболеваний

<b>Димитровградский инженерно-технологический институт – филиал федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ» (ДИТИ НИЯУ МИФИ)</b>		44.04.01 Педагогическое образование
Дисциплина:	Управление персоналом в образовательной организации	
Контроль:	Текущий контроль	

Билет № 9

1. Частная аналитическая структура персонала характеризует

- а) соотношение отдельных категорий работников
- б) соотношение работников по стажу работы
- в) соотношение рабочих по уровню образования
- г) соотношение численности работников на частных предприятиях

2. Основа концепции управления персоналом организации в настоящее время:

- а) организационно-распорядительные методы управления персоналом
- б) возрастающая роль личности работника, знание его мотивационных установок, умение их формировать и направлять в соответствии с задачами, стоящими перед организацией
- в) правильное формирование системы управления персоналом
- г) совершенствование способов отбора персонала в соответствии с расширением производства

3. Основная цель социально-психологических методов управления персоналом:

- а) создание благоприятного микроклимата в коллективе
- б) психологическое давление на коллектив с целью достижения требуемых результатов
- в) воспитание духа патриотизма
- г) обеспечение социальной защиты

4. Этапы формирования оргструктуры системы управления персоналом:

- а) структуризация целей и определение состава функций управления персоналом
- б) декомпозиция целей и определение методов управления персоналом
- в) формирование состава подсистем оргструктуры, установление связей между подсистемами, определение прав и ответственности подсистем
- г) определение методов и принципов подбора и отбора персонала в организацию
- д) расчет трудоемкости функций и численности подсистем, построение конфигурации оргструктуры

5. При выборе технического оборудования следует учитывать:

- а) назначение и состав комплектов оборудования, а также производительность при выполнении технологических операций;
- б) надежность работы; совместимость работы оборудования различных типов
- в) квалификацию персонала и возможность ее повышения
- г) стоимость оборудования; состав и количество обслуживающего персонала; площадь, требуемую для размещения оборудования.

6. Сущность концепций стратегии кадровой политики организации:

- а) стратегия управления персоналом определяется стратегией государства
- б) стратегия управления персоналом определяется стратегией организации
- в) стратегия управления персоналом определяется государственной политикой занятости
- г) стратегия управления персоналом является центральной самостоятельной функцией
- д) стратегия управления персоналом определяется политикой социальной защиты
- е) стратегия организации сопоставляется с имеющимися и потенциальными кадровыми ресурсами, определяется соответствие направлениям стратегии кадровой политики

7. Задачи, которые решаются в ходе выполнения стратегии управления персоналом:

- а) устанавливается приоритетность среди административных задач

- б) устанавливается структура управления организацией
- в) устанавливается соответствие между выбранной стратегией управления персоналом и внутриорганизационными процессами
- г) выбирается соответствующий стратегии стиль руководства организацией
- д) распределяются полномочия и ответственность

8. Отличие качественной потребности в персонале от количественной

- а) количественная потребность – это потребность по категориям, профессиям, специальностям, качественная – это определение расчетной численности и ее сравнение с фактической обеспеченностью на определенный плановый период
- б) качественная потребность – это потребность по категориям, профессиям, специальностям, количественная – это определение расчетной численности и ее сравнение с фактической обеспеченностью на определенный плановый период
- в) количественная потребность – это общий расчет численности персонала, а качественная с учетом процента выполнения норм выработки
- г) качественная потребность – это дифференциация потребности в рабочих по уровню образования, количественная – по числу рабочих мест

9. Деловые качества, которые оцениваются при отборе кандидатов на вакантную должность руководителя

- а) общественно – гражданская зрелость, отношение к труду, уровень знаний, организаторские способности
- б) умение работать с людьми, документами, информацией, способность поддерживать передовое, морально-этические черты характера
- в) партийная принадлежность, знание иностранных языков, общительность, старательность
- г) авторитарность, умение командовать, недоступность, владение техническими средствами

10. Практическая значимость метода попарного сравнения при деловой оценке персонала

- а) он позволяет выявить наивысшие рейтинги у различных сотрудников по тому или иному показателю через последовательное сравнение сотрудников друг с другом
- б) в рамках аналитической оценки по каждому показателю составляется ранжированный ряд сотрудников, суммарная оценка работников рассчитывается сложением отдельных рангов
- в) измерение результатов и эффективности труда сотрудников, при котором устанавливается вклад работника в достижение целей организации
- г) балльное определение значений показателей, баллы характеризуют степень выраженности показателя

11. Основные формы профориентационной работы – это:

- а) профессиональное просвещение, воспитание осознанной потребности в труде;
- б) профессиональная переподготовка и повышение квалификации
- в) профессиональная информация; профессиональная консультация;
- г) профессиональный отбор

12. Методы повышения квалификации, используемые при обучении на рабочем месте:

- а) лекции, беседы, обмен опытом, разбор ситуаций
- б) видеофильмы, проведение собраний и конференций, организация кружков качества
- в) усложнение заданий, ротация, инструктаж
- г) делегирование части функций и ответственности

13. Основные критерии при подборе кандидатов в резерв:

- а) уровень образования и профессиональной подготовки, опыт практической работы с людьми
- б) стремление к власти, авторитарный стиль общения, внешность
- в) организаторские способности, личностные качества
- г) состояние здоровья, возраст

14. Критериальная база любого человека складывается из следующих элементов:

- а) расположение к людям, событиям, процессам
- б) предпочтения
- в) совокупность ценностей, разделяемых данным человеком



- г) религия
- д) верования и принципы

15. Основная сущность теории ожидания В. Врума:

- а) поведение человека определяется ожиданием удовлетворения потребности самовыражения
- б) поведение человека определяется ожиданием определенного результата в будущем, если он произведет определенные усилия
- в) поведение человека определяется ожиданием удовлетворения потребности роста
- г) поведение человека определяется ожиданием удовлетворения потребности достижения

16. Критериями анализа организационной культуры являются следующие показатели:

- а) «длина» организационной культуры, согласованность взглядов
- б) «толщина» организационной культуры, «разделяемость взглядов»
- в) «слабость» организационной культуры
- г) «широта» организационной культуры
- д) конфликт организационных культур; «сила» организационной культуры

17. Природа стресса:

- а) стресс – это состояние напряжения, возникающее у человека под влиянием сильных воздействий
- б) стресс – это гашение напряжения под влиянием сильных воздействий
- в) стресс – это проявление агрессии по отношению к окружающим
- г) стресс – это наивысшая степень конфликта

18. Социальная задача НОТ – это:

- а) создание условий для целесообразного использования техники, материалов и сырья, что обеспечивает экономию живого и овеществленного труда на производство единицы продукции
- б) созданием наиболее благоприятных условий труда, обеспечивающих сохранение физического здоровья и безопасности людей, поддержание высокого уровня их работоспособности
- в) повышение степени удовлетворенности людей трудом
- г) создание условий, обеспечивающих рост их профессиональных знаний

19. Категория персонала управления, к которой нужно относить главного экономиста:

- а) руководители
- б) специалисты
- в) служащие
- г) административно-управленческий персонал

20. Виды эффективности, которые следует рассчитывать при разработке и внедрении организационных проектов совершенствования системы управления персоналом:

- а) местная, региональная, федеральная эффективность
- б) коммерческая, бюджетная
- в) народнохозяйственная эффективность
- г) прибыль на рубль инвестиций, срок окупаемости

<b>Дмитровградский инженерно-технологический институт – филиал федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ» (ДИТИ НИЯУ МИФИ)</b>		44.04.01 Педагогическое образование
Дисциплина:	Управление персоналом в образовательной организации	
Контроль:	Текущий контроль	

Билет № 10

1. Категории, на которые подразделяется персонал по признаку участия в производственном или управленческом процессе:

- а) производственный и непроизводственный персонал
- б) руководители, специалисты, служащие, рабочие
- в) административно-управленческий и неуправленческий персонал
- г) работники с высшим, средним, средним профессиональным образованием

2. Концепция управления персоналом включает в себя

- а) методологию, систему и технологию управления персоналом
- б) иерархическую структуру, культуру организации, рынок
- в) управление деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала
- г) ролевую и штатную структуру персонала, организационную культуру

3. Основные методы социально-психологического исследования:

- а) приказ, распоряжение, инструкция, индивидуальный план и др.
- б) поощрение, наказание, страх, шантаж, убеждение и др.
- в) беседа, интервью, опрос, тестирование, анкетирование
- г) наблюдение, эксперимент, изучение результативности работника и др.

4. Преимущества оргструктуры системы управления персоналом в малой организации (индивидуальное предприятие, ООО, полное товарищество):

- а) закрепление функций кадрового управления за собственником или уполномоченным лицом
- б) простота и наглядность планирования и реализации функций отбора и развития персонала
- в) дополнительные возможности в расширении форм и методов работы с персоналом
- г) гибкость системы управления мотивацией, оперативность решения проблемы групповой ориентации, управления конфликтами
- д) дополнительные возможности участия персонала в управлении организацией

5. Нормативно-методические документы системы управления персоналом:

- а) Закон «О занятости населения РФ»
- б) Закон об акционерных обществах
- в) должностная инструкция
- г) отчет о финансовых результатах
- д) коллективный договор
- е) баланс организации

6. Типы кадровой политики, выделяемые в зависимости от влияния управленческого аппарата на кадровую ситуацию в организации:

- а) пассивная
- б) реактивная
- в) открытая
- г) превентивная
- д) закрытая
- е) активная

7. Задачи, которые решаются в процессе стратегического контроля:

- а) контроль количественных и качественных характеристик персонала
- б) контроль состояния систем стратегического управления персоналом и управления персоналом
- в) контроль соответствия стратегии состоянию внешней и внутренней среды
- г) контроль затрат на персонал и полученных результатов

8. Сущность метода определения количественной потребности в персонале, исходя из трудоемкости производственного процесса:

- а) определение численности рабочих как отношение общего объема работ к норме выработки одного рабочего в час
- б) определение численности рабочих как отношение общего количества обслуживаемого оборудования к норме обслуживания одного рабочего
- в) определение численности рабочих как соотношение времени, необходимого для выполнения производственной программы предприятия, и полезного фонда времени 1 рабочего, скорректированное на коэффициент пересчета явочной численности в списочную
- г) определение численности рабочих как соотношение времени, необходимого для выполнения производственной программы предприятия, и полезного фонда времени 1 рабочего

9. Основные функции менеджеров по управлению персоналом:

- а) разработка инструкций, положений, индивидуальных планов
- б) разработка критериев мотивации, систем компенсации, систем аттестации, структур управления
- в) выбор критериев отбора, утверждение критериев отбора, отборочная беседа
- г) работа с заявлениями и анкетами по биографическим данным, беседа по поводу принятия на работу

10. Особенности метода заданного (принудительного) распределения оценок:

- а) оценщику предлагается перечень высказываний об образе сотрудника, оценщик отмечает соответствие или несоответствие конкретного высказывания этому образу
- б) при этом методе заранее задаются проценты распределения оцениваемых сотрудников по рейтингам
- в) он позволяет выявить наивысшие рейтинги у различных сотрудников по тому или иному показателю через последовательное сравнение сотрудников друг с другом
- г) балльное определение значений показателей, баллы характеризуют степень выраженности показателя

11. Профессиональное просвещение — это:

- а) начальная профессиональная подготовка школьников, осуществляемая через уроки труда, организацию кружков, специальных уроков по основам различной профессиональной деятельности и т.п.
- б) система мер по ознакомлению учащихся и ищущих работу с ситуацией в области спроса и предложения на рынке труда, перспективами развития видов деятельности, с характером работы, условиями и оплатой труда, профессиональными учебными заведениями и центрами подготовки персонала и т.п.
- в) оказание помощи заинтересованным людям в выборе профессии и места работы путем изучения личности человека с целью выявления состояния его здоровья, направленности и структуры способностей, интересов и других факторов, влияющих на выбор профессии
- г) начальная профессиональная подготовка студентов, через организацию учебной, производственной и преддипломной практики

12. Методы повышения квалификации, используемые при обучении вне рабочего места:

- а) лекции, деловые игры, разбор ситуаций
- б) проведение конференций и семинаров по обмену опытом, организация кружков качества
- в) инструктаж, ротация, совмещение функций
- г) усложнение заданий, делегирование части функций и ответственности, замена отсутствующих

13. Порядок отбора и зачисления в группу резерва кадров:

- а) отбор кандидатов на конкурсной основе, возраст до 35 лет, высшее образование, положительная работа
- б) отбор кандидатов, исходя из организаторских способностей, личностных качеств, состояния здоровья, возраста
- в) решение принимается комиссией и утверждается приказом, назначается руководитель стажировки общий и для каждого этапа, составляется план стажировки
- г) проверяется уровень образования и профессиональной подготовки, опыт практической работы с людьми

д) стажеру устанавливается оклад по новой должности, руководителю материальное вознаграждение за успешное продвижение стажера

14. В зависимости от отношения к ценностям и нормам поведения в организации можно выделить следующие типы поведения человека:

- а) «последователь», «изобретатель»
- б) преданный и дисциплинированный член организации, «приспособленец»
- в) «революционер», «ястреб»
- г) «оригинал», «бунтарь»

15. Основная сущность теории справедливости (равенства) С. Адамса:

- а) поведение человека определяется ожиданием определенного результата в будущем
- б) поведение человека определяется его моральными качествами и не зависит от вознаграждения
- в) поведение человека определяется тем, что в процессе работы он сравнивает то, как были оценены его действия и аналогичные действия других работников
- г) поведение человека определяется ожиданием вознаграждения за свои усилия

16. Можно выделить следующие типы организационной культуры:

- а) прагматическая, предпринимательская
- б) государственная, муниципальная
- в) опекунская, бюрократическая
- г) демократическая, общественная

17. Организационные факторы, которые могут вызывать стресс:

- а) административные, технические, технологические
- б) перегрузка, конфликт ролей
- в) неопределенность ролей, неинтересная работа
- г) организационная структура, принципы и функции управления

18. Наиболее распространенными формами разделения труда в организации являются:

- а) функциональное, профессионально-квалификационное
- б) специализированное, детализированное
- в) предметное, кооперационное
- г) смешанное, продуктивное

19. Различие между предметом и продуктом управленческого труда:

- а) продукт управленческого труда – это информация о состоянии объекта и необходимых изменениях в его функционировании и развитии, а предмет – это управленческие решения и практические действия, необходимые для обеспечения функционирования объекта в требуемом режиме
- б) предмет управленческого труда – это информация о состоянии объекта и необходимых изменениях в его функционировании и развитии, а продукт – это управленческие решения и практические действия, необходимые для обеспечения функционирования объекта в требуемом режиме
- в) предмет управленческого труда – это люди, а продукт – это получаемый доход
- г) продукт управленческого труда – это вырабатываемая продукция или услуги, а предмет – это необходимая организация производственного процесса

20. Обобщающие показатели, которые можно использовать при оценке экономической эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом:

- а) чистый дисконтированный доход, индекс доходности, внутренняя норма доходности
- б) срок окупаемости, рентабельность инвестиций
- в) прибыль, затраты на рубль продукции, рентабельность продукции, качество продукции
- г) производительность труда, трудоемкость, затраты на персонал, доля административных работников в общей численности

<b>Дмитровградский инженерно-технологический институт – филиал федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ» (ДИТИ НИЯУ МИФИ)</b>		44.04.01 Педагогическое образование
Дисциплина:	Управление персоналом в образовательной организации	
Контроль:	Текущий контроль	

Билет № 11

1. Значение тенденции роста доли административных работников в общей численности работающих:
  - а) положительное, так как повышается качество управления предприятием
  - б) положительное, так как меняется в лучшую сторону образовательная структура кадров
  - в) отрицательное, так как это приводит к повышению доли затрат на персонал в расходах предприятия и снижению прибыли
  - г) положительное, так как сильнее становится взаимодействие между рабочими и управленческим персоналом
  
2. Различие между методологией и технологией управления персоналом:
  - а) технология предполагает рассмотрение сущности персонала организации как объекта управления, а методология – формирование целей, функций, организационной структуры управления персоналом
  - б) технология предполагает рассмотрение сущности персонала организации как объекта управления, а методология – организацию найма, отбора, приема персонала, его деловую оценку, профориентацию, управление его карьерой и служебно-профессиональным продвижением и др.
  - в) методология предполагает рассмотрение сущности персонала организации как объекта управления, а технология – организацию найма, отбора, приема персонала, его деловую оценку, профориентацию, управление его карьерой и служебно-профессиональным продвижением и др.
  - г) методология предполагает разработку методов управления персоналом, а технология – нормирование труда персонала
  
3. Основные методы управления социальной активностью персонала:
  - а) коммерческий расчет, выплата дивидендов и др.
  - б) моральное стимулирование труда, изучение социальных потребностей и интересов
  - в) планирование социального развития коллектива и др.
  - г) централизация управления, стиль управления, качественные характеристики руководителя
  
4. Особенности построения системы управления персоналом в организациях среднего размера (ООО, АО, государственное, муниципальное предприятие):
  - а) выделение специализированной подсистемы по управлению персоналом, ее компактность
  - б) закрепление функций кадрового управления за собственником или уполномоченным лицом
  - в) рациональное использование преимуществ в управлении мотивацией, дополнительные возможности расширения форм и методов управления развитием персонала
  - г) простота и наглядность планирования и реализации функций отбора и развития персонала
  
5. К документам организационно-методического и методического характера относятся:
  - а) коллективный договор
  - б) положение по формированию кадрового резерва в организации; положение по организации адаптации работников
  - в) рекомендации по организации подбора и отбора персонала; положение по урегулированию взаимоотношений в коллективе
  - г) нормативы организации труда работников
  - д) положение по оплате и стимулированию труда; инструкция по соблюдению правил техники безопасности
  
6. Типы кадровой политики, выделяемые в зависимости от степени открытости по отношению к внешней среде при формировании кадрового состава:
  - а) рациональная

- б) открытая
- в) авантюристическая
- г) закрытая

7. Сущность понятия «маркетинг персонала» - это

- а) вид управленческой деятельности, направленной на долговременное обеспечение организации человеческими ресурсами
- б) вид управленческой деятельности, направленной на расчет потребности в человеческих ресурсах
- в) вид управленческой деятельности, направленной на выбор методов подбора, отбора, расстановки персонала
- г) это вид управленческой деятельности, направленной на ротацию персонала

8. Метод Розенкранца используется

- а) для проверки соответствия фактической численности административно - управленческого необходимого, которая задается загрузкой данного подразделения
- б) для проверки соответствия фактической численности рабочих соотношению времени, необходимого для выполнения производственной программы предприятия, и полезного фонда времени 1 рабочего
- в) для проверки соответствия фактической численности рабочих соотношению числа машин, подлежащих обслуживанию, и нормы обслуживания 1 работника
- г) для проверки соответствия основных и вспомогательных рабочих

9. Схема подбора персонала:

- а) заполнение листка по учету кадров, беседа с руководителем, решение о найме
- б) первичный отбор, собеседование с работником отдела кадров, справки о кандидате
- в) собеседование с руководителем отдела, испытание, решение о найме
- г) сравнение черт характера отдельных претендентов на вакантную должность

10. Сущность метода управления по целям при оценке деловой активности персонала:

- а) он позволяет выявить наивысшие рейтинги у различных сотрудников по тому или иному показателю через последовательное сравнение сотрудников друг с другом
- б) при этом методе заранее задаются проценты распределения оцениваемых сотрудников по рейтингам
- в) измерение результатов и эффективности труда сотрудников, при котором устанавливается вклад работника в достижение целей организации
- г) балльное определение значений показателей, соответствующих определенной цели, баллы характеризуют степень выраженности показателя

11. Профессиональная информация — это:

- а) начальная профессиональная подготовка школьников, осуществляемая через уроки труда, организацию кружков, специальных уроков по основам различной профессиональной деятельности и т.п.
- б) система мер по ознакомлению учащихся и ищущих работу с ситуацией в области спроса и предложения на рынке труда, перспективами развития видов деятельности, с характером работы, условиями и оплатой труда, профессиональными учебными заведениями и центрами подготовки персонала и т.п.
- в) оказание помощи заинтересованным людям в выборе профессии и места работы путем изучения личности человека с целью выявления состояния его здоровья, направленности и структуры способностей, интересов и других факторов, влияющих на выбор профессии
- г) система мер по подготовке студентов к трудоустройству через организацию встреч с работодателями

12. Целью проведения аттестации является:

- а) увольнение негодных работников
- б) рациональная расстановка кадров и их эффективное использование
- в) контроль уровня знаний работников
- г) выдвижение в кадровый резерв

13. Источниками формирования резерва кадров являются:

- а) квалифицированные специалисты;
- б) заместители руководителей подразделений;
- в) молодые специалисты

- г) руководители низового уровня
- д) дипломированные специалисты, занятые на производстве в качестве рабочих.

14. Мотивационное ядро содержит три слоя:

- а) ценности труда
- б) выбор теории мотивации
- в) практические требования к работе
- г) оценка вероятности реализации этих требований в конкретной производственной ситуации

15. Сущность теории мотивации Портера-Лоулера:

- а) в ней увязываются пять переменных: затраченные усилия, восприятие, полученные результаты, вознаграждение, степень удовлетворения
- б) в ней увязываются пять потребностей: физиологические, безопасности, принадлежности и причастности, признания и самоутверждения, самовыражения
- в) в ней увязываются пять переменных: потребности человека, возможности организации, внешняя среда, социальное развитие коллектива, стиль руководства
- г) в ней увязываются пять переменных: потребности существования, связи, роста, достижения и властвования

16. Конфликт - это

- а) ссоры и недовольство в коллективе
- б) столкновение противоположно направленных тенденций в психике отдельного человека, во взаимоотношениях людей, обусловленное различием взглядов, позиций и интересов
- в) столкновения между администрацией и рабочими
- г) расторжение договоров с потребителями

17. Личностные факторы, которые могут вызывать стресс:

- а) старание, добросовестность, высокая ответственность, точность в выполнении заданий
- б) физиологические, психологические, умственные, интеллектуальные и т.д.
- в) уход на пенсию, изменения в семейном положении, привлечение по суду
- г) увольнение или перевод на другую работу, потеря средств, смерть близких и др.

18. Функциональное разделение труда— это:

- а) распределение всего комплекса работ между различными категориями работников в зависимости от характера и специфики выполняемых ими работ
- б) разделение труда, осуществляемое с учетом специальности работников и сложности выполняемых ими работ
- в) разделение труда между работниками, специализирующимися на выполнении относительно законченного объема работ или изготовлении определенного изделия
- г) разделение труда, обусловленное расчленением процесса изготовления изделия (детали) на составные части (операции), выполняемые различными работниками

19. Вопросы, которые призван решать персональный менеджмент:

- а) организация труда в аппарате управления
- б) выбор систем и методов работы, организация личного труда
- в) специфические проблемы организации социальной защиты работающих, выбор систем и форм оплаты труда
- г) организация и оснащение рабочих мест, организация использования средств вычислительной и оргтехники

20. К показателям, характеризующим социальные результаты совершенствования системы и технологии управления персоналом организации, относятся:

- а) сокращение числа сверхурочных часов на одного работающего, снижение текучести и уровня абсентеизма
- б) структура по стажу, полу, уровню образования, возрасту
- в) сокращение числа конфликтов, повышение удовлетворенности трудом
- г) уровень трудовой дисциплины, уровень соответствия работников занимаемым должностям
- д) сокращение производственного травматизма и числа профзаболеваний, сокращение числа трудовых споров

<b>Дмитровградский инженерно-технологический институт – филиал федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ» (ДИТИ НИЯУ МИФИ)</b>		44.04.01 Педагогическое образование
Дисциплина:	Управление персоналом в образовательной организации	
Контроль:	Текущий контроль	

Билет № 12

1. Практическое значение отслеживания динамики возрастной структуры работающих:

- а) знание этой динамики позволяет более эффективно планировать потребности организации в рабочей силе
- б) знание этой динамики позволяет определить средний возраст работающих
- в) знание этой динамики позволяет делать выводы о продолжительности работы персонала в организации
- г) знание этой динамики позволяет более эффективно планировать потребности в подготовке резерва, профессионального обучения, компенсации

2. Факторы, оказывающие воздействие на людей в организации:

- а) методы и принципы работы с персоналом
- б) иерархическая структура организации, культура, рынок
- в) методы подбора, отбора и приема на работу
- г) первое впечатление, адаптация

3. Принципы, характеризующие требования к формированию системы управления персоналом:

- а) обусловленности функций управления персоналом целям производства, первичности функций управления персоналом, оптимальности соотношения интра- и инфрафункций, потенциальных имитаций
- б) концентрации, специализации, параллельности
- в) экономичности, прогрессивности, перспективности, комплексности, оперативности
- г) оптимальности, простоты, научности, иерархичности
- д) гибкости, непрерывности, ритмичности, прямоочности
- е) автономности, согласованности, устойчивости, многоаспектности, прозрачности, комфортности

4. Особенности построения системы управления персоналом в организациях крупного размера (ООО, АО, государственное, муниципальное предприятие):

- а) выделение специализированной подсистемы по управлению персоналом, ее компактность
- б) создание разветвленной структуры управления персоналом
- в) повышение статуса службы управления персоналом
- г) простота и наглядность планирования и реализации функций отбора и развития персонала
- д) расширение возможностей мотивации, форм и методов управления развитием персонала

5. Положение о персонале отражает:

- а) вопросы профессионального и социального развития трудового коллектива, его взаимоотношений с администрацией, гарантированности занятости персонала и др.
- б) сведения о численности работников соответствующих категорий по каждой должности, наименованиях должностей, должностных окладах и надбавках к ним
- в) задачи, функции, права, ответственность структурных подразделений организации
- г) набор требований, которые работа на данном рабочем месте или должности предъявляет к работнику

6. Основное отличие авантюристической кадровой политики от рациональной:

- а) при авантюристической кадровой политике руководство предприятия имеет как качественный диагноз, так и обоснованный прогноз развития ситуации на среднесрочный и долгосрочный периоды, и располагает средствами для влияния на нее.
- б) при авантюристической кадровой политике руководство предприятия не имеет качественного диагноза, обоснованного прогноза развития ситуации, но стремится влиять на нее
- в) организация прозрачна для потенциальных сотрудников на любом уровне, можно прийти и начать работать как с самой низкой должности, так и с должности на уровне высшего руководства



г) при авантюристической кадровой политике руководство предприятия имеет качественный диагноз, но не имеет обоснованного прогноза развития ситуации

7. Понятийные элементы маркетинга персонала:

- а) маркетинг как основа стратегического и оперативного планирования персонала
- б) маркетинг как основа достижения конкурентоспособности продукта
- в) маркетинг как основа информационной базы для работы с персоналом с помощью методов исследования внешнего и внутреннего рынка труда
- г) маркетинг как основа достижения привлекательности работодателя через коммуникации с сегментами рынка

8. Численность персонала, исходя из метода расчета по нормам обслуживания, рассчитывается

- а) как соотношение времени, необходимого для выполнения производственной программы предприятия, и полезного фонда времени 1 рабочего
- б) как соотношение числа машин, подлежащих обслуживанию, и нормы обслуживания, скорректированное на коэффициент пересчета явочной численности в списочную
- в) как соотношение общего объема работ и нормы выработки 1 рабочего
- г) как произведение числа машин, подлежащих обслуживанию, и нормы обслуживания, скорректированное на коэффициент пересчета явочной численности в списочную

9. Методы первичного отбора персонала:

- а) анализ анкетных данных
- б) характеристика с прежнего места работы, опросный лист
- в) наведение справок о кандидате на вакантную должность
- г) тестирование, экспертиза почерка

10. Основная цель аттестации персонала -

- а) рациональная расстановка кадров и их эффективное использование
- б) установления соответствия уровня заработной платы результатам труда
- в) высвобождение работников
- г) оптимизация численности персонала

11. Профессиональная консультация — это:

- а) начальная профессиональная подготовка школьников, осуществляемая через уроки труда, организацию кружков, специальных уроков по основам различной профессиональной деятельности и т.п.
- б) система мер по ознакомлению учащихся и ищущих работу с ситуацией в области спроса и предложения на рынке труда, перспективами развития видов деятельности, с характером работы, условиями и оплатой труда, профессиональными учебными заведениями и центрами подготовки персонала и т.п.
- в) оказание помощи заинтересованным людям в выборе профессии и места работы путем изучения личности человека с целью выявления состояния его здоровья, направленности и структуры способностей, интересов и других факторов, влияющих на выбор профессии
- г) грамотная интерпретация условий труда для ищущих работу

12. Цели аттестации могут быть:

- а) административные
- б) информационные
- в) производственные
- г) мотивационные
- д) социальные

13. Управление нововведениями в кадровой работе — это:

- а) целенаправленная деятельность руководителей организации и специалистов подразделений по обеспечению эффективных темпов и масштабов обновления кадровой работы на основе нововведений
- б) целенаправленная деятельность руководителей организации и специалистов подразделений по обеспечению инновационных процессов в производстве
- в) целенаправленная деятельность руководителей организации и специалистов подразделений по обеспечению повышения квалификации работающих

г) целенаправленная деятельность руководителей организации и специалистов подразделений по обеспечению подготовки специалистов в новых сферах деятельности

14. Содержание понятия «мотивация» - это

- а) основное содержание трудовой деятельности
- б) индивидуальное восприятие работником действий руководителя
- в) совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают человека к деятельности, задают ей границы и формы и придают ей направленность на достижение определенных целей
- г) роль, характеризующаяся совокупностью действий, ожидаемых от человека в соответствии с его индивидуальными особенностями

15. Стимулы, влияющие на трудовую мотивацию:

- а) уровень производительности труда, соотношение между ростом производительности труда и заработной платы
- б) система экономических нормативов и льгот, уровень заработной платы и справедливость распределения доходов, условия и содержательность труда
- в) уровень развития техники и технологии производства
- г) отношения в семье, коллективе, карьерные соображения, желание самоутвердиться

16. Конфликты, выделяемые с точки зрения причин конфликтной ситуации:

- а) внутриличностный, межгрупповой, внутриорганизационный
- б) внешний и внутренний
- в) конфликт целей, конфликт познания (взглядов)
- г) чувственный конфликт

17. Методы, которые могут нейтрализовать стрессы:

- а) планирование решения задач на ближайшую перспективу и соотнесение личных целей с целями организации
- б) уход от конфликта, увольнение с работы, отсутствие коммуникаций
- в) физические упражнения, диета
- г) психотерапия, медитация и расслабление

18. Профессионально-квалификационное разделение труда – это:

- а) распределение всего комплекса работ между различными категориями работников в зависимости от характера и специфики выполняемых ими работ
- б) разделение труда, осуществляемое с учетом специальности работников и сложности выполняемых ими работ
- в) разделение труда между работниками, специализирующимися на выполнении относительно законченного объема работ или изготовлении определенного изделия
- г) разделение труда, обусловленное расчленением процесса изготовления изделия (детали) на составные части (операции), выполняемые различными работниками

19. Регламентация труда персонала управления означает:

- а) распределение функций, полномочий и ответственности между работниками
- б) установление и строгое соблюдение определенных правил, инструкций, нормативов, основанных на объективных закономерностях, присущих научной организации труда
- в) установление режима труда и отдыха административно-управленческих работников
- г) разработку должностных инструкций и обеспечение их выполнения

20. Аудит персонала — это:

- а) система консультационной поддержки, аналитической оценки и независимой экспертизы кадрового потенциала организации
- б) система анализа производительности труда и фонда оплаты труда
- в) система оценки социальной структуры коллектива
- г) система оценки результатов работы кадровой службы

<b>Дмитровградский инженерно-технологический институт – филиал федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ» (ДИТИ НИЯУ МИФИ)</b>		44.04.01 Педагогическое образование
Дисциплина:	Управление персоналом в образовательной организации	
Контроль:	Текущий контроль	

Билет № 13

1. Практическое значение изучения динамики структуры персонала по стажу работы в организации:
  - а) эта структура позволяет определить приверженность персонала организации
  - б) эта структура позволяет на основании зависимости производительности труда от стажа работы прогнозировать объемы реализации и прибыли
  - в) эта структура позволяет определить средний возраст работающих
  - г) эта структура позволяет делать выводы о продолжительности работы персонала в организации
  
2. Главная цель системы управления персоналом -
  - а) анализ трудовых процессов, динамики развития и качества жизни персонала
  - б) разработка стратегии управления персоналом, прогнозирование и перспективное планирование кадров
  - в) обеспечение организации кадрами, их эффективное использование, профессиональное и социальное развитие
  - г) разработка рациональной ролевой структуры работающих
  
3. Принципы, определяющие направления развития системы управления персоналом:
  - а) автономности, согласованности, устойчивости, многоаспектности, прозрачности, комфортности
  - б) концентрации, специализации, параллельности
  - в) экономичности, прогрессивности, перспективности, комплексности, оперативности
  - г) адаптивности, преемственности
  - д) оптимальности, простоты, научности, иерархичности
  - е) непрерывности, ритмичности, прямоочности
  
4. Под кадровым обеспечением системы управления персоналом понимается
  - а) достаточность явочного и списочного числа работников
  - б) соотношение численности по категориям работающих
  - в) необходимый количественный и качественный состав ее работников
  - г) нормальное соотношение между административным персоналом и производственными рабочими
  
5. Положение о подразделении — это:
  - а) документ, утверждаемый руководителем организации и содержащий сведения о численности работников соответствующих категорий по каждой должности, наименованиях должностей, должностных окладах и надбавках к ним
  - б) документ, регламентирующий задачи, функции, права, ответственность структурного подразделения организации
  - в) документ, отражающий вопросы профессионального и социального развития трудового коллектива
  - г) документ, отражающий взаимоотношения подразделения с администрацией
  
6. Основные этапы при проектировании кадровой политики организации:
  - а) нормирование, программирование
  - б) мониторинг персонала
  - в) подбор, отбор и наем персонала
  - г) выбор концепции, определение стратегии
  - д) маркетинг персонала
  
7. Информация, которой должны обладать организации для обеспечения маркетинга персонала:
  - а) изучение требований, предъявляемых к должностям и рабочим местам
  - б) исследование внешней и внутренней среды организации, рынка труда

- в) изучение личностных качеств, необходимых для конкретных видов деятельности
- г) изучение имиджа организации как работодателя
- д) изучение сферы профессиональных интересов работников

8. Численность работников по рабочим местам рассчитывается

- а) как произведение числа рабочих мест на их загрузку и коэффициент пересчета явочной численности в списочную
- б) как отношение общего количества оборудования к числу рабочих мест
- в) как отношение общего количества оборудования к норме обслуживания
- г) как произведение числа рабочих мест на коэффициент сменности

9. Типы собеседований при отборе персонала:

- а) психологические, системные
- б) профессиональные
- в) биографические, ситуационные
- г) критериальные
- д) горизонтальные и вертикальные

10. Основные виды аттестации служащих:

- а) предварительная, последующая
- б) очередная, при продвижении по службе, при переводе в другое подразделение
- в) полная, неполная, профессиональная
- г) очередная, по истечении испытательного срока

11. Профессиональный отбор — это:

- а) начальная профессиональная подготовка школьников, осуществляемая через уроки труда, организацию кружков, специальных уроков по основам различной профессиональной деятельности и т.п.
- б) система мер по ознакомлению учащихся и ищущих работу с ситуацией в области спроса и предложения на рынке труда, перспективами развития видов деятельности, с характером работы, условиями и оплатой труда, профессиональными учебными заведениями и центрами подготовки персонала и т.п.
- в) оказание помощи заинтересованным людям в выборе профессии и места работы путем изучения личности человека с целью выявления состояния его здоровья, направленности и структуры способностей, интересов и других факторов, влияющих на выбор профессии
- г) участие в найме и отборе персонала с учетом требований конкретных профессий и рабочих мест с целью лучшей профориентации работников.

12. Различают следующие виды аттестации служащих (руководителей, специалистов и других служащих):

- а) внеочередная аттестация
- б) очередная аттестация
- в) экстренная аттестация
- г) аттестация по истечении испытательного срока
- д) аттестация при продвижении по службе
- е) аттестация при переводе в другое структурное подразделение

13. К принципам управления нововведениями в кадровой работе можно отнести:

- а) прозрачность, открытость
- б) целедостижение, научность
- в) комплексность, экономичность, адаптивность
- г) пропорциональность, дискретность
- д) конкурентоспособность, оптимальность

14. Потребности человека - это

- а) то, что возникает и находится внутри человека, и от чего он стремится освободиться
- б) требования, предъявляемые к работнику
- в) уровень жизни конкретного работника
- г) внутренний процесс сознательного выбора человеком того или иного типа поведения

15. Отличие бонусов, как форма стимулирования, от участия в прибылях:

- а) участие в прибылях – это выплаты дивидендов из прибыли, бонусы – это регулярные выплаты из прибыли в процентах к доходу работника
- б) участие в прибылях – это разовые выплаты из прибыли, бонусы – это регулярные выплаты из прибыли в процентах к доходу работника
- в) бонусы – это разовые выплаты из прибыли, участие в прибылях – это регулярные выплаты из прибыли в процентах к доходу работника
- г) бонусы – индивидуальная надбавка к заработной плате, участие в прибылях – разовые выплаты из прибыли в зависимости от конечных результатов работы

16. Конфликты, выделяемые по отношению к отдельному субъекту

- а) внутренние и внешние
- б) конфликт целей, познания, чувственный
- в) внутриличностный
- г) между личностью и группой

17. Классификация стрессоров подразумевает наличие следующих групп стрессоров:

- а) производственные, ролевые, структурные
- б) формальные, неформальные, нейтральные
- в) карьерные, отношенческие, внеорганизационные
- г) внутриорганизационные, межгрупповые, межличностные

18. Предметное (подetailнее) разделение труда – это:

- а) распределение всего комплекса работ между различными категориями работников в зависимости от характера и специфики выполняемых ими работ
- б) разделение труда, осуществляемое с учетом специальности работников и сложности выполняемых ими работ
- в) разделение труда между работниками, специализирующимися на выполнении относительно законченного объема работ или изготовлении определенного изделия
- г) разделение труда, обусловленное расчленением процесса изготовления изделия (детали) на составные части (операции), выполняемые различными работниками

19. Основу организации личного труда руководителя составляет:

- а) организация труда в аппарате управления
- б) планирование и распределение рабочего времени, управление потоком посетителей,
- в) индивидуальный рабочий стиль, рациональное ведение корреспонденции
- г) разделение и кооперация труда

20. Классификация типов аудита персонала в зависимости от периодичности проведения:

- а) стратегический, управленческий, тактический
- б) текущий, оперативный, регулярный, панельный
- в) комплексный, выборочный
- г) полный, локальный, тематический

<b>Дмитровградский инженерно-технологический институт – филиал федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ» (ДИТИ НИЯУ МИФИ)</b>		44.04.01 Педагогическое образование
Дисциплина:	Управление персоналом в образовательной организации	
Контроль:	Текущий контроль	

Билет № 14

1. Рассчитывать структуру персонала по полу целесообразно

- а) в том случае, если мужчины или женщины пользуются какими-либо льготами по законодательству, и это требует определенных затрат организации
- б) в том случае, если в организации работает неравное число мужчин и женщин
- в) в том случае, если организации требуется проанализировать занятость в сфере тяжелого и легкого труда
- г) в том случае, если в организации ощущается нехватка рабочих какого-нибудь пола

2. Основные закономерности развития системы управления персоналом:

- а) соответствие системы управления персоналом требованиям производства
- б) системное формирование управления персоналом
- в) централизация управления персоналом
- г) совершенствование отдельных элементов системы управления персоналом
- д) пропорциональность производства и управления, необходимое разнообразие системы управления персоналом
- е) неизменность состава и содержания функций управления персоналом, максимизация числа ступеней управления персоналом
- ж) единство действий закономерностей управления персоналом

3. Методы обследования и анализа системы управления персоналом:

- а) интервьюирование, моментные наблюдения, анкетирование, изучение документов
- б) системный анализ, декомпозиция, экспертно-аналитический,
- в) сравнений, балансовый, корреляционный и регрессионный и т.д.
- г) творческих совещаний, коллективного блокнота, морфологический анализ и т.д.

4. Качественный состав службы управления персоналом характеризует

- а) уровень образования работников
- б) стаж работы работников
- в) соотношение работников женского и мужского пола
- г) средний возраст работников

5. Штатное расписание — это:

- а) документ, отражающий вопросы профессионального и социального развития трудового коллектива
- б) документ, регламентирующий задачи и функции структурного подразделения организации
- в) документ, регламентирующий права, ответственность структурного подразделения организации
- г) документ, утверждаемый руководителем организации и содержащий сведения о численности работников соответствующих категорий по каждой должности, наименованиях должностей, должностных окладах и надбавках к ним

6. Факторы внешней среды, определяющие условия разработки кадровой политики:

- а) цели предприятия
- б) нормативные ограничения
- в) ситуация на рынке труда
- г) качественные характеристики трудового коллектива

7. Источники маркетинговой информации по персоналу:

- а) годовая отчетность организаций
- б) аналитические и информационные сообщения служб занятости

- в) специализированные журналы по вопросам трудоустройства
- г) информация налоговых органов
- д) учебные программы учебных заведений и бизнес-школ

8. Стохастические методы расчета численности основываются

- а) на мнении группы компетентных специалистов
- б) на анализе взаимосвязи между потребностью в персонале и другими переменными величинами
- в) на перенесении прошлого опыта на будущий период с учетом предстоящих изменений
- г) на расчете числовых характеристик

9. Основные стадии собеседования при отборе персонала:

- а) анализ анкетных данных, тестирование, опрос
- б) собеседование с линейными руководителями, собеседование с высшим руководителем
- в) подготовка, создания «атмосферы доверия»
- г) обмен информацией, оценка кандидата

10. Основные этапы аттестации сотрудника:

- а) выбор сотрудника, собеседование, решение
- б) справки о работнике, анкетирование, собеседование, решение
- в) подготовительный, оценки трудовой деятельности
- г) проведения аттестации, принятия решения по результатам аттестации

11. Сущность трудовой адаптации - это

- а) система мер по профинформации, профконсультации, профподбору и профадаптации, которая помогает человеку выбирать профессию
- б) комплекс взаимосвязанных экономических, социальных, медицинских, психологических и педагогических мероприятий, направленных на формирование профессионального призвания, выявление способностей, интересов, пригодности и других факторов, влияющих на выбор профессии или на смену рода деятельности
- в) взаимное приспособление работника и организации, основывающееся на постепенной вработываемости сотрудника в новых профессиональных, социальных и организационно-экономических условиях труда
- г) участие в найме и отборе персонала с учетом требований конкретных профессий и рабочих мест с целью лучшей профориентации работников

12. Аттестация проходит в четыре этапа:

- а) подготовительный этап
- б) исследовательский этап
- в) этап оценки сотрудника и его трудовой деятельности
- г) этап проведения аттестации
- д) внедренческий этап
- е) этап принятия решения по результатам аттестации

13. К методам управления нововведениями в кадровой работе можно отнести:

- а) аналитические, оценки, генерирования идей
- б) политические, социальные
- в) принятия решений, прогнозирования
- г) психологические, воспитательные
- д) наглядного представления, аргументации

14. Процесс мотивирования - это

- а) определение основных функций деятельности работника
- б) процесс воздействия на человека с целью побуждения в нем определенных мотивов, которые вызывают определенные действия человека
- в) реакция человека на уровень вознаграждения
- г) система материального вознаграждения работника

15. Государственное регулирование оплаты труда в настоящее время включает:

- а) законодательное установление и изменение минимального размера оплаты труда
- б) разработку систем оплаты труда для организаций различных форм собственности
- в) налоговое регулирование средств, направляемых на оплату труда организациями, а также доходов физических лиц
- г) установление тарифных коэффициентов, шкалы премирования для организаций различных организационно-правовых форм
- д) установление районных коэффициентов и процентных надбавок, установление государственных гарантий по оплате труда

16. Внутренние конфликты бывают:

- а) чувственные
- б) внутриличностные
- в) целей
- г) познания

17. Безопасность организации – это:

- а) служба, которая обеспечивает защиту организации
- б) состояние, которое достигается посредством обеспечения и поддержания защищенности ее персонала и жизненно важных интересов организации от внутренних и внешних угроз с целью уменьшения отрицательных последствий
- в) достижение прибыльности с целью предотвращения банкротства
- г) наличие службы по защите коммерческой тайны

18. Пооперационное разделение труда - это:

- а) распределение всего комплекса работ между различными категориями работников в зависимости от характера и специфики выполняемых ими работ
- б) разделение труда, осуществляемое с учетом специальности работников и сложности выполняемых ими работ
- в) разделение труда между работниками, специализирующимися на выполнении относительно законченного объема работ или изготовлении определенного изделия
- г) разделение труда, обусловленное расчленением процесса изготовления изделия (детали) на составные части (операции), выполняемые различными работниками.

19. К естественно – биологическим факторам, учитываемым при проведении оценки результативности труда относятся:

- а) пол, возраст, состояние здоровья, умственные и физические способности, климат и др.
- б) развитие многоукладной экономики, развитие предпринимательства, уровень и объем приватизации, конкуренция, самостоятельный выбор системы оплаты труда, инфляция, банкротство и др.
- в) отношение к труду, психофизиологическое состояние работника, моральный климат в коллективе и др.
- г) отношение к труду, психофизиологическое состояние работника, моральный климат в коллективе и др.

20. Классификация типов аудита персонала в зависимости от полноты охвата изучаемых объектов:

- а) стратегический, управленческий, тактический
- б) оперативный, регулярный, панельный
- в) полный, локальный, тематический
- г) внешний, внутренний, управленческий



<b>Дмитровградский инженерно-технологический институт – филиал федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ» (ДИТИ НИЯУ МИФИ)</b>		44.04.01 Педагогическое образование
Дисциплина:	Управление персоналом в образовательной организации	
Контроль:	Текущий контроль	

Билет № 15

1. Основные компоненты трудового потенциала работника:

- а) психофизиологическая и социально-демографическая составляющая
- б) квалификационная и личностная составляющая
- в) положительная и отрицательная составляющая
- г) возрастная и образовательная составляющая

2. Под принципами управления персоналом понимаются:

- а) правила, которым должны следовать руководители и специалисты в процессе управления персоналом
- б) содержание деятельности по управлению персоналом
- в) принципы построения структуры управления персоналом
- г) основные положения и нормы, которым должны следовать руководители и специалисты в процессе управления персоналом

3. Методы формирования и обоснования системы управления персоналом:

- а) системный подход, аналогий, структуризации целей, моделирования, творческих совещаний, коллективного блокнота, контрольных вопросов и т.д.
- б) интервьюирование, моментные наблюдения, анкетирование, изучение документов
- в) сравнений, нормативный, экспертно-аналитический,
- г) моделирование фактического и желаемого состояния исследуемого объекта, функционально-стоимостной

4. Количественный состав службы управления персоналом определяется

- а) организационно – штатными структурами
- б) стажем работы работников
- в) соотношением работников женского и мужского пола
- г) уставом организации

5. Должностная инструкция определяет:

- а) обязанности, права и ответственность руководителей организации
- б) вопросы профессионального и социального развития трудового коллектива, его взаимоотношений с администрацией
- в) численность работников соответствующих категорий по каждой должности, наименования должностей, должностные оклады и надбавки к ним
- г) обязанности, права и ответственность каждого работника, занимающего определенную должность, начиная с заместителей руководителя подразделения.

6. Факторы внутренней среды, определяющие условия разработки кадровой политики:

- а) цели предприятия
- б) нормативные ограничения
- в) ситуация на рынке труда
- г) качественные характеристики трудового коллектива
- д) условия труда
- е) стиль руководства

7. Внешние факторы, определяющие содержание персонал-маркетинга:

- а) состояние на рынке труда, особенности социальных потребностей
  - б) финансовые ресурсы организации
  - в) развитие технологий, развитие законодательства
  - г) цели организации
  - д) кадровая политика организаций-конкурентов
8. Стохастические методы, наиболее часто используемые при расчете численности персонала
- а) экспертные методы
  - б) экстраполяция, дерево целей
  - в) расчет числовых характеристик
  - г) корреляционный и регрессионный анализ
9. Высвобождение персонала — это:
- а) вид деятельности, предусматривающий комплекс мероприятий по соблюдению правовых норм и организационно-психологической поддержке со стороны администрации при увольнении сотрудников
  - б) прекращение трудового договора (контракта) между администрацией (работодателем) и сотрудником
  - в) переподготовка персонала с отрывом от производства
  - г) увольнение по инициативе сотрудника или администрации
10. Формы бланков, которые используются при аттестации:
- а) характеристика, аттестационный лист
  - б) лист оценки деятельности, протокол заседания аттестационной комиссии
  - в) листок по учету кадров, копия диплома об образовании, сведения о получении награды
  - г) автобиография, справки о кандидате, сведения о производительности труда, средний балл при обучении
11. Основные формы профориентационной работы:
- а) профессиональное просвещение, профессиональный отбор
  - б) профессиональная грамотность, профессиональный выбор
  - в) профессиональная консультация, профессиональная информация
  - г) профессиональная социализация, трудовая адаптация
12. Сущность понятия «деловая карьера» - это
- а) поступательное продвижение личности в какой-либо сфере деятельности, изменение навыков, способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения, связанных с деятельностью; продвижение вверх по однажды выбранному пути
  - б) серия поступательных перемещений по различным должностям, способствующая развитию как организации, так и личности
  - в) индивидуально осознанная позиция и поведение индивида, связанные с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека
  - г) предлагаемая организацией последовательность различных ступеней, которые сотрудник потенциально может пройти
13. Классификация нововведений в кадровой работе по инновационному потенциалу:
- а) радикальные
  - б) улучшающие
  - в) модулирующие
  - г) модифицирующие
14. Роль стимулов в воздействии на человека -
- а) отрицательная, так как вызывают привыкание к воздействию
  - б) являются ориентиром в выполнении поставленных задач
  - в) роль рычагов воздействия, вызывающих действие определенных мотивов
  - г) направлены на изменение существующего положения
15. Минимальная заработная плата - это
- а) минимально необходимый прожиточный минимум в расчете на одного производственного работника

- б) низшая граница стоимости неквалифицированной рабочей силы, исчисляемой в виде денежных выплат в расчете на месяц
- в) самый низкий уровень оплаты труда в стране
- г) низшая граница стоимости рабочей силы в регионе

16. Внешние конфликты бывают:

- а) целей, познания
- б) скрытые и открытые
- в) межличностные, между личностью и группой, межгрупповые
- г) познания и чувственные

17. Безопасность может быть:

- а) экономическая, юридическая
- б) физическая, экологическая
- в) предпринимательская, финансовая
- г) информационная, интеллектуальная
- д) безопасность персонала
- е) безопасность администрации

18. Трудовая дисциплина — это:

- а) соблюдение установленного распорядка работы, выполнение закрепленных за работником обязанностей и распоряжений вышестоящих руководителей
- б) обязательное соблюдение всех технологических операций, предусмотренных производственным процессом
- в) своевременное выполнение производственных заданий, степень соблюдения правил эксплуатации оборудования, норм расхода сырья, правил охраны труда и техники безопасности
- г) рациональность использования производственных мощностей, своевременность и качество обслуживания

19. К социально - экономическим факторам, учитываемым при проведении оценки результативности труда относятся:

- а) отношение к труду, психофизиологическое состояние работника, моральный климат в коллективе и др.
- б) состояние экономики, государственные требования, квалификация работников
- в) мотивация труда, уровень жизни, уровень социальной защищенности и др.
- г) развитие многоукладной экономики, развитие предпринимательства, уровень и объем приватизации, конкуренция, самостоятельный выбор системы оплаты труда, инфляция, банкротство и др.

20. Классификация типов аудита персонала в зависимости от методики анализа:

- а) полный, локальный
- б) текущий, оперативный
- в) внешний, внутренний
- г) комплексный, выборочный

Ключ к тестированию текущего контроля по дисциплине «Управление персоналом в образовательной организации»

Ответы	Номера билетов														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	в	а, в, д	а	б	в, г	а	б	в	а	б	в	а, г	б	а	а, б
2	а	б, в	в	а, г	а	б	в	а	б	а	в	б	в	а, б, д, ж	а, г
3	а	б	в	а, б	в, г	а	в	б, г	а	в, г	б, в	а, в, г, е	б, г, е	а, б, в	а, в, г
4	а, б, г, е	а, в, д, е	в, г, д	а, в, д	б, в	а, б	б, г	б, г, д, ж	а, в, д	а, б, г	а, в	б, в, д	в	а	а, г
5	б, в	б	а, б, в	а, в, г, д	а, в	б, в	а, в, г	б, в	а, б, г	а, б, в, д	б, в, д	а	б	в, г	г
6	в	б, в, д	а	б, в, г	б, в	а	а, б, г	а, в, д	б, г, е	а, б, г, е	б, г	б	а, б	б, в	а, г, д, е
7	а, б, г, д	в	а	б	а, б, г	в, г	а	б, в, г	а, в, г	б, в	а	а, в, г	а, б, г	б, в, д	а, в, д
8	а, в	б, г	а	а, б, г	в, д	а	б	а, б, в	б	в	а	б	а	б	в, г
9	а, в, г	а, б, г, д, е, ж	б	а, в, д, е, з	а, в, д	б, г, д	а, б	б	а, б	в, г	б, в	а, г	в, г	в, г	а
10	а, б	б	в	а, в, г	б, в, д	а	б	в	а	б	в	а	б, г	в, г	а
11	в	а, б, г, д	а, б, г	б	в	а	б, в	а, б	а, в, г	а	б	в	г	в	а, в
12	б, в, г	а, б, г	б, в, д	б, г	а	б	в	б, в	в, г	а, б	б	а, б, г	б, г, д, е	а, в, г, е	а, в
13	а	б	в	б	а, в, г	а	б, г	а, в, д	а, в, г	а, в, д	а, б, г, д	а	б, в, д	а, в, д	а, б, г
14	б, в, д, е	а, в, д	а, б, г, д	а, б, г, д, ж	а	а, в, д	а, б, г, д	б, в, д	а, в, д	б, г	а, в, г	в	в	а	б
15	в	а, б	б	в	б	б	в	а	б	в	а	б, г	в	а, в, д	б
16	а	а, б, г, д	б, в, д	а, в, д	б	а, б, г	б	а, б, г	б, г, д	а, в	б	в	а	б	в
17	в	а	б	в	а	б	в	а, в	а	б	в	а, в	а, в	б	а, б, г, д
18	б	а, в, д, е	а	б	в	а, б, г	а	б	в, г	а, в	а	б	в	г	а
19	а	б	б	в	б	в	а, б, г	б, г	а	б	а, б, г	б	б, в	а	б, в
20	а, б	а, б	б	а, в, г	а, б, г	б, г	а, в	б, г	б, в	а, б	а, в, д	а	б	в	г

Критерии оценки уровня сформированности компетенций при выполнении теста:

Оценка	Показатели*
Отлично	85-100%
Хорошо	65-84%
Удовлетворительно	51-64%
Неудовлетворительно	менее 50%

\* - % выполненных заданий от общего количества заданий в тесте. Показатели зависят от уровня сложности тестовых заданий.

**Рефераты** используются как метод оценивания уровня сформированности у обучающихся компетенции УК-3, в процессе освоения дисциплины.

**Темы рефератов:**

1. Кадровое, нормативно-методическое, правовое, информационное обеспечение системы управления персоналом образовательной организации.
2. Кадровая политика образовательной организации и ее направления.
3. Стратегия управления персоналом образовательной организации.
4. Кадровое планирование в системе работы с персоналом: задачи, место, направления, информация.
5. Методы определения количественной потребности в персонале образовательной организации.
6. Характеристика качественной потребности в персонале образовательной организации.
7. Назначение и типовая структура должностной инструкции.
8. Назначение и структура личностной спецификации.
9. Источники и пути привлечения персонала в организацию. Их преимущества и недостатки.
10. Этапы отбора претендентов на вакантную должность в образовательной организации.
11. Виды, задачи собеседования и рекомендации по их успешному проведению.
12. Деловая оценка персонала: задачи, показатели, методы, организационная процедура в образовательной организации.
13. Аттестация персонала образовательной организации.
14. Сущность, формы и управление профориентацией персонала образовательной организации.
15. Виды и организация управления адаптацией персонала образовательной организации.
16. Сущность теорий мотивации трудовой деятельности образовательной организации.
17. Классификация и сущность мотивов и стимулов трудовой деятельности.
22. Управление социальным развитием образовательной организации.

Критерии оценки уровня сформированности компетенций при проверке реферата:

- оценка «отлично»: содержание работы полностью соответствует теме. Тема глубоко и аргументировано раскрыта. Используются дополнительные материалы, необходимые для ее освещения. Работа структурно выдержана. Мысли изложены логически, последовательно, стилистика соответствует содержанию. Фактические ошибки отсутствуют. Заключение содержит выводы, логично вытекающие из содержания основной части;

- оценка «хорошо»: тема реферата достаточно полно и убедительно раскрыта, есть незначительные замечания. Использовано достаточное количество источников и литературы. Текст изложен логически, структура выдержана, использован литературный язык и профессиональная терминология. Имеются единичные фактические неточности. Заключение содержит выводы, вытекающие из содержания основной части;

- оценка «удовлетворительно»: тема реферата в основном раскрыта. Дан верный, но недостаточно полный ответ. Имеются отклонения от темы, отдельные ошибки, неточности, в том числе фактологические. Обнаруживается недостаточное умение делать выводы и

обобщения. Материал излагается достаточно логично, но имеются отдельные нарушения. Выводы не полностью соответствуют содержанию основной части;

- оценка «неудовлетворительно»: тема реферата полностью нераскрыта. Изложение нелогично, много фактологических, речевых, стилистических и других ошибок. Присутствуют многочисленные заимствования из источников. Выводы отсутствуют либо не связаны с основной частью работы.

### **4.3 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОГО КОНТРОЛЯ**

Зачет является основной формой контроля и оценивания сформированности у обучающихся компетенций УК-3, по результатам освоения дисциплины «Управление персоналом в образовательной организации».

#### **Перечень вопросов к зачету по всему курсу**

1. Характеристика научных школ управления персоналом.
2. Концепция управления персоналом.
3. Понятие «персонал» и его структура в образовательной организации.
4. Функционально-целевая модель системы управления организации, состав ее подсистем.
5. Место и роль подсистемы управления персоналом в системе управления организации.
6. Объект и носители функций по управлению персоналом.
7. Принципы и методы построения системы управления персоналом.
8. Принципы и методы управления персоналом.
9. Основные цели по управлению персоналом образовательной организации.
10. Состав функциональных подсистем и функций по управлению персоналом образовательной организации.
11. Оргструктура кадровой службы организаций разных сфер деятельности.
12. Кадровое, нормативно-методическое, правовое, информационное обеспечение системы управления персоналом.
13. Кадровая политика образовательной организации и ее направления.
14. Стратегия управления персоналом организации образовательной организации.
15. Кадровое планирование в системе работы с персоналом: задачи, место, направления, информация.
16. Методы определения количественной потребности в персонале образовательной организации.
17. Характеристика качественной потребности в персонале.
18. Назначение и типовая структура должностной инструкции.
19. Назначение и структура личностной спецификации.
20. Источники и пути привлечения персонала в организацию. Их преимущества и недостатки.
21. Этапы отбора претендентов на вакантную должность.
22. Виды, задачи собеседования и рекомендации по их успешному проведению.
23. Деловая оценка персонала: задачи, показатели, методы, организационная процедура.
24. Аттестация персонала, ее цели и этапы.
25. Методы аттестации: метод стандартных оценок, сравнительные методы, метод управления посредством установки целей.
26. Недостатки традиционных методов аттестации персонала. Нетрадиционные подходы к оценке персонала, направления их развития. Метод «360\* аттестация». Психологические методы оценки персонала.

27. Сущность, формы и управление профориентацией персонала.
28. Виды и организация управления адаптацией персонала.
29. Сущность теорий мотивации трудовой деятельности.
30. Классификация и сущность мотивов и стимулов трудовой деятельности.
31. Управление социальным развитием организации.
32. Причины и виды конфликтов.
33. Управление конфликтами в организации, способы их разрешения.
34. Цели и виды обучения персонала: переподготовка, первичная подготовка, повышение квалификации.
35. Понятие и виды деловой карьеры, основные этапы ее планирования.
36. Управление деловой карьерой работников организации.
37. Управление служебно – профессиональным продвижением в организации.
38. Формирование кадрового резерва в организации.
39. Управление высвобождением персонала организации.
40. Организация труда управленческого персонала: принципы, методы изучения содержания труда и анализа рабочего времени.
41. Этика деловых отношений: принципы, направления.
42. Оценка деятельности подразделений управления персоналом образовательной организации.
43. Цели системы компенсации усилий работающих в организации.

**Критерии оценки уровня сформированности компетенций по результатам проведения зачета:**

- оценка «зачтено»: обучающийся демонстрирует всестороннее, систематическое и глубокое знание материала, свободно выполняет задания, предусмотренные программой дисциплины, усвоивший основную и дополнительную литературу. Обучающийся выполняет задания, предусмотренные программой дисциплины, на уровне не ниже базового;
- оценка «не зачтено»: обучающийся демонстрирует незнание материала, не выполняет задания, предусмотренные программой дисциплины. Обучающийся выполняет задания, предусмотренные программой дисциплины, на уровне ниже базового. Дальнейшее освоение ООП не возможно без дополнительного изучения материала и подготовки к зачету.

**Дополнения и изменения в фонд оценочных средств  
дисциплины на 20\_\_/20\_\_ уч.г.**

Внесенные изменения на 20\_\_/20\_\_ учебный год

В фонд оценочных средств вносятся следующие изменения:

- 1) .....
- 2) .....

*или делается отметка о нецелесообразности внесения каких-либо изменений на данный учебный год*

Фонд оценочных средств пересмотрена на заседании кафедры

(дата, номер протокола заседания кафедры, подпись зав. кафедрой).

**СОГЛАСОВАНО:**

**Заведующий выпускающей кафедрой**

наименование кафедры    личная подпись    расшифровка подписи    дата

**Руководитель ООП,**

**ученая степень, должность**

личная подпись    расшифровка подписи    дата