

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ИНСТИТУТ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ПРОФЕССИОНАЛ»**

УТВЕРЖДАЮ

Директор ИНО «Профессионал»



Н.А. Тихомиров

« 15 » января 2018 г.

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
(ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ)
АДАПТИВНАЯ ПРОГРАММА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕРЕПОДГОТОВКИ**

Наименование программы

КАДРОВЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ

Москва
2018 г.

Разработчики:
Милякина Е.В., к.ю.н
Сафонов С.Л.

1 ФОРМЫ АТТЕСТАЦИИ. ДИСТАНЦИОННЫЙ КОНТРОЛЬ

Изучение каждой дисциплины (модуля) завершается промежуточным контролем в форме тестирования, с использованием электронного обучения, дистанционных технологий. Обязательным условием допуска обучающегося к итоговой аттестации является наличие зачета по каждой дисциплине (модулю) Программы профессиональной переподготовки, зафиксированному в зачетной ведомости обучающихся.

Отметка «зачтено» ставится, если обучающийся: посещал лекции, работал на практических занятиях, показал при тестировании знание основных понятий, умение использовать и применять полученные знания при решении задач предметной области, набрав не менее 65%.

«Не зачтено»: если обучающийся не посещал лекции, не работал на практических занятиях и при прохождении тестирования набрал менее 65%.

2 ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ (ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ)

№ п/п	Контролируемые темы предметной области
1.	Управление человеческими ресурсами: сущность концепции; кадровая политика; кадровая стратегия
2.	Основные направления деятельности по управлению человеческими ресурсами
3.	Эффективность системы управления человеческими ресурсами
Итоговая аттестация	
тестирование (экзамен)	

Примерная экзаменационная база

Управление человеческими ресурсами: сущность концепции; кадровая политика; кадровая стратегия

Тип	Группа
Вес	12

Задание

Порядковый номер задания	1
Тип	2
Вес	2

К управлению персоналом относятся	
	кадровая политика
	развитие персонала
	развитие морально-психологического климата

Задание

Порядковый номер задания	2
Тип	2
Вес	2

К управлению деятельностью персонала относятся	
	планирование деятельности

	контроль за выполнением заданий
	совершенствование организации труда

Задание

Порядковый номер задания	3
Тип	2
Вес	2

К совершенствованию управления деятельностью предприятия и персоналом относятся	
	совершенствование системы управления
	улучшение планирования деятельности организации и персонала
	контроль за выполнением заданий

Задание

Порядковый номер задания	4
Тип	2
Вес	3

Подход, при котором человек подбирается для выполнения определенной функции, предполагает	
	включение человека в группу и закрепление за ним работы в соответствии с задачами группы
	определение квалификационных требований
	отбор кандидатов по квалификационным требованиям
	назначение человека на определенную работу

Задание

Порядковый номер задания	5
Тип	4
Вес	3

Модель «человеческий капитал» характерна для _____ корпораций, где рабочие считаются не менее ценным, чем дорогостоящее оборудование, их стараются использовать наилучшим образом японских	
--	--

Задание

Порядковый номер задания	6
Тип	4
Вес	3

_____ организации - это система правил, в соответствии с которыми ведет себя система в целом и действуют входящие в нее люди	
Политика	

Задание

Порядковый номер задания	7
Тип	4
Вес	3

Кадровую _____ организации можно определить как систему теоретических взглядов, идей, требований, целей, принципов и вытекающих из них форм, методов и критериев	
--	--

работы с кадрами, распространяемых на все категории персонала
политику

Задание

Порядковый номер задания	8
Тип	1
Вес	1

В содержание кадровой политики входит	
	обеспечение организации рабочей силой высокого качества
	планирование карьеры работников
	проведение программ адаптации персонала

Задание

Порядковый номер задания	9
Тип	1
Вес	1

В содержание кадровой политики входит	
	планирование, отбор и наем кадров
	активное включение персонала в оптимизацию деятельности фирмы
	включение персонала в обсуждение перспектив развития организации

Задание

Порядковый номер задания	10
Тип	1
Вес	1

В содержание кадровой политики входит	
	анализ текучести кадров
	включение персонала в обсуждение перспектив развития организации
	разработка программ частичной занятости

Задание

Порядковый номер задания	11
Тип	1
Вес	1

В содержание кадровой политики входит	
	разработка принципов и процедур оценки кандидатов
	проведение аттестаций и оценки уровня квалификации работников
	описание политики фирмы в документах и правилах

Задание

Порядковый номер задания	12
Тип	4
Вес	3

_____ управления персоналом - это набор основных целей, принципов и правил работы с персоналом, конкретизированный с учетом типов организационной стратегии, организационного и кадрового потенциала, а также типа кадровой политики организации
Стратегия

Задание

Порядковый номер задания	13
Тип	4
Вес	3

Стратегия управления персоналом определяется через признание персонала основным _____ организации
ресурсом

Задание

Порядковый номер задания	14
Тип	4
Вес	3

_____ организации - концентрированное выражение смысла создания организации, она определяет целесообразность самого ее возникновения и/или существования на рынке, то, что делает ее уникальной
Миссия

Задание

Порядковый номер задания	15
Тип	4
Вес	3

_____ компетенция - это способность организации как целого систематически добиваться специфических результатов
Организационная

Задание

Порядковый номер задания	16
Тип	2
Вес	3

Для разработки стратегии управления персоналом широко используется метод
анализа сильных сторон
анализа слабых сторон
разработки сценариев
построения алгоритмов

Задание

Порядковый номер задания	17
Тип	2
Вес	3

К направлениям кадровой стратегии относятся
организация отношений и связей с внутренним и внешним рынком труда
политика использования персонала
выбор и реализация стиля управления кадрами, организации горизонтальной кооперации
обеспечение организации рабочей силой высокого качества

Задание

Порядковый номер задания	18
Тип	4
Вес	3

Фаза _____ - создание условий для повышения квалификации персонала, формирование поддерживающей процессы обучения среды в организации профессионального роста

Задание

Порядковый номер задания	19
Тип	1
Вес	1

К основным требованиям к организации кадрового планирования относится
комплексный подход планирования
управление трудовой мотивацией
контроль за состоянием техники безопасности

Задание

Порядковый номер задания	20
Тип	4
Вес	3

Кадровое _____ - это целенаправленная деятельность по развитию кадров, обеспечению пропорционального и динамичного развития персонала, расчету его профессионально-квалификационной структуры
планирование

Задание

Порядковый номер задания	21
Тип	2
Вес	2

Кадровое планирование включает в себя:
прогнозирование перспективных потребностей организации в персонале
изучение рынка труда и программы мероприятий по его «освоению»
анализ внешней среды (шансы и риски)

Задание

Порядковый номер задания	22
Тип	5
Вес	3

Укажите последовательность выполнения пунктов плана привлечения и отбора персонала
определение канала привлечения персонала
отбор персонала
адаптация работника на рабочем месте
оценка «качества набора», т.е. примерная оценка уровня приглашаемых и нанимаемых работников

Задание

Порядковый номер задания	23
Тип	4
Вес	3

Цель _____ планирования кадров - забота о долгосрочной жизнестойкости и конкурентоспособности организации, ее росте и развитии за счет наилучшего использования имеющегося персонала
стратегического

Задание

Порядковый номер задания	24
Тип	4
Вес	3

_____ планирование персонала включает все планы, которые учитываются во временном промежутке более пяти лет (максимум 10 лет)
Долгосрочное

Оценка человеческих ресурсов организации

Тип	Группа
Вес	12

Задание

Порядковый номер задания	25
Тип	3
Вес	3

К числу методов оценки исполнения обязанностей сотрудником относятся
оценки другими сотрудниками
составные рейтинги
командные оценки
деятельность оценочных комиссий

Задание

Порядковый номер задания	26
Тип	1
Вес	1

_____ — ошибочная тенденция к выставлению среднего рейтингового балла даже для случаев особенно высоких или особенно низких результатов деятельности
Уравниловка
Необъективность оценки
Составные рейтинги

Задание

Порядковый номер задания	27
Тип	1
Вес	1

_____ — ошибочная тенденция приписывать неудачи факторам, находящимся под контролем человека, а удачи — внешним причинам
--

	Необъективность оценки
	Уравниловка
	Эффект контраста

Задание

Порядковый номер задания	28
Тип	1
Вес	1

Управление _____ — это программа всей организации, объединяющая все бизнес-функции и процессы так, что планирование, производство, распределение и обслуживание направлены на максимизацию удовлетворенности потребителей	
	компетенциями
	всеобщим качеством
	по целям

Задание

Порядковый номер задания	29
Тип	2
Вес	2

Профессиональная пригодность человека зависит от следующих факторов	
	уровень подготовленности (общей и специальной)
	состояние здоровья
	уровень трудового воспитания

Задание

Порядковый номер задания	30
Тип	4
Вес	3

Профессиональная _____ — помощь в выборе профессии на основе профессионального просвещения, консультации, коррекции профессиональных планов	
	ориентация

Задание

Порядковый номер задания	31
Тип	4
Вес	3

Профессиональный _____ — определение степени пригодности человека к определенному виду деятельности на основе сопоставления его индивидуальных особенностей с требованиями профессии	
	отбор

Задание

Порядковый номер задания	32
Тип	4
Вес	3

Профессиональная _____ — обоснование рекомендаций к программам, методикам, средствам обучения и тренировки, к объективным методам и критериям оценки уровня профессиональной подготовленности	
---	--

подготовка

Задание

Порядковый номер задания	33
Тип	4
Вес	3

Профессиональная _____ — разработка средств, методов и критериев оценки особенностей приспособления субъекта труда к содержанию и условиям конкретной деятельности и обоснование рекомендаций по ускорению этого процесса

адаптация

Задание

Порядковый номер задания	34
Тип	4
Вес	3

Профессиональная _____ — обеспечение регламентации, условий и процесса (содержания) трудовой деятельности, высокой эффективности, качества, безопасности труда, профессионального совершенствования, охраны здоровья, удовлетворенности трудом

деятельность

Задание

Порядковый номер задания	35
Тип	4
Вес	3

Профессиональная _____ — периодическая оценка профессиональной квалификации работника в целях определения соответствия занимаемой должности и обоснование рекомендаций по должностным назначениям, перемещениям, а также по направлению на учебу, переподготовку

аттестация

Задание

Порядковый номер задания	36
Тип	4
Вес	3

Профессиональная _____ — восстановление функционального состояния организма и психики после напряженной работы и перенесенных заболеваний, при развитии стойких доминантных состояний в результате частых профессиональных неудач

реабилитация

Задание

Порядковый номер задания	37
Тип	1
Вес	1

_____ адаптация заключается в ознакомлении и активном освоении профессии, приобретении профессиональных навыков, достаточных для качественного выполнения обязанностей, в формировании некоторых профессионально необходимых качеств личности

	Трудовая
	Профессиональная
	Организационная

Задание

Порядковый номер задания	38
Тип	1
Вес	1

_____ адаптация состоит в освоении социально-психологических особенностей групп и индивидов в организации, вхождении в сложившуюся в ней систему отношений, позитивном взаимодействии с другими членами и привыкании к новому стилю руководства

	Индивидуально-психологическая
	Социально-психологическая
	Морально-психологическая

Задание

Порядковый номер задания	39
Тип	1
Вес	1

_____ адаптация — приспособление работника к распорядку работы, условиям труда, новым требованиям трудовой, производственной и технологической дисциплины

	Психофизиологическая
	Организационная
	Санитарно-гигиеническая

Задание

Порядковый номер задания	40
Тип	1
Вес	1

_____ адаптация — привыкание к определенному уровню заработка и социального обеспечения

	Внепроизводственная
	Социально-психологическая
	Экономическая

Эффективность системы управления человеческими ресурсами

Тип	Группа
Вес	12

Задание

Порядковый номер задания	41
Тип	1
Вес	1

_____ - процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач, направленный на преодоление расхождения между требованиями к работнику и

качествами реального человека	
	Профессиональное развитие
	Профессиональное обучение
	Повышение квалификации

Задание

Порядковый номер задания	42
Тип	1
Вес	1

_____ — процесс непосредственной передачи новых профессиональных знаний, навыков или умений сотрудникам организации	
	Профессиональное обучение
	Повышение квалификации
	Наставничество

Задание

Порядковый номер задания	43
Тип	1
Вес	1

_____ — это обучение сотрудника с целью углубления и усовершенствования уже имеющихся у него профессиональных знаний, необходимых для определенного вида деятельности	
	Профессиональное развитие
	Повышение квалификации
	Планирование карьеры

Задание

Порядковый номер задания	44
Тип	4
Вес	3

_____ - это индивидуально осознанная позиция или поведение, связанные с накоплением и использованием возрастающего человеческого капитала на протяжении рабочей жизни человека	
Карьера	

Задание

Порядковый номер задания	45
Тип	4
Вес	3

_____ карьера — это поступательное накопление опыта сотрудником в течение всей его рабочей жизни	
Профессиональная	

Задание

Порядковый номер задания	46
Тип	4
Вес	3

_____ карьеры состоит в определении целей развития карьеры сотрудника и путей,	
--	--

ведущих к ее достижению
Планирование

Задание

Порядковый номер задания	47
Тип	1
Вес	1

_____ перемещение - это назначение сотрудника, который уже работает в системе управления, на новый, более высокий пост	
	Сквозное
	Вертикальное
	Внутриорганизационное

Задание

Порядковый номер задания	48
Тип	1
Вес	1

_____ перемещение — это передвижение на том же иерархическом уровне, т.е. назначение сотрудника, когда либо названия должностей остаются прежними, но меняется место работы, либо меняется должность, но уровень поста остается прежним	
	Внутриорганизационное
	Горизонтальное
	Сквозное

Задание

Порядковый номер задания	49
Тип	5
Вес	3

Укажите последовательность этапов расчёта оптимальной численности кадров	
выявляется потребность предприятия в кадрах управления на ближайшую или более длительную перспективу	
определяется фактическая численность подготовленного в данный момент резерва каждого уровня	
определяется примерный процент выбытия из резерва кадров отдельных работников	
определяется число руководящих работников, высвобождающихся в результате изменения структуры управления, которые могут быть использованы для руководящей деятельности на других участках	

Задание

Порядковый номер задания	50
Тип	3
Вес	3

Соотнесите объективные условия, способствующие продвижению по службе и их содержание	
длина карьеры	количество позиций на пути от первой позиции, занимаемой индивидуумом в организации, до высшей точки
показатель уровня позиции	отношение числа лиц, занятых на следующем иерархическом уровне, к числу лиц, занятых на

	том иерархическом уровне, где находится работник в данный момент своей карьеры
показатель потенциальной мобильности	отношение числа вакансий на следующем иерархическом уровне к числу лиц, занятых на том иерархическом уровне, где находится работник