

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

---

**УТВЕРЖДАЮ**

**Директор ИНО «Профессионал»**



**Н.А. Тихомиров**

« 15 » января 2018 г.

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ  
(ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ)  
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 разделы (темы) дисциплины
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	
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 квалификаци
	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