Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Косенок Сергей Михайлович
Должность: ректор
Дата подписания: 16.06.2026 06:42:42
Уникальный программный ключ:
e3a68f3eaa1e62674b54f4998099d3d6bfdf8376

Оценочный материал для промежуточной аттестации по дисциплине «Управление персоналом (продвинутый курс)» 2-ой семестр

Квалификация выпускника	**магистр**
Направление подготовки	**38.04.03**
	Управление персоналом
Направленность (профиль)	**Экономика труда и управление персоналом организации**
	наименование
Форма обучения	**очная**
Кафедра разработчик	**Государственного и муниципального управления и управления персоналом**
	наименование
Выпускающая кафедра	**Государственного и муниципального управления и управления персоналом**
	наименование

Проверяемая компетенция	Задание	Варианты ответов	Тип сложности вопроса
ОПК-1.7 **ПК-3.2**	1. Адаптация персонала - это:	а - приспособление работника к новым профессиональным, социальным и организационно-экономическим условиям труда; б - взаимное приспособление работника и организации путем постепенной врабатываемости сотрудника в новых условиях; в - приспособление организации к изменяющимся внешним условиям. Г - приспособление работника к новым экономическим условиям	**низкий**
УК-2.1 **УК-2.2**	2. Пассивная кадровая политика (выберите один правильный ответ)	А) характерно отсутствие прогноза кадровых потребностей Б) ориентирована на понимание причин, которые привели к возникновению кадровых проблем В) в программах развития организации содержатся краткосрочный и среднесрочный прогнозы потребности в кадрах, как качественный, так и количественный, сформулированы задачи по развитию персонала Г) кадровая служба способна разработать антикризисные кадровые программы, проводить постоянный мониторинг ситуации и корректировать исполнение программ в	**низкий**

		соответствии с параметрами внешней и внутренней ситуацией	
УК-2.1 **УК-2.2**	3. Термин "кадровая политика" это (выберите один правильный ответ)	А) система правил и норм (которые должны быть осознаны и определенным образом сформулированы), приводящих человеческий ресурс в соответствие со стратегией фирмы Б) система набора и отбора персонала в организации В) виды деятельности руководителя организации Г) система адаптации персонала	**низкий**
ОПК-3.3 **ПК-3.2** **УК-2.1** **УК-2.2**	4. Планирование персонала – это (выберите один правильный ответ)	А) процесс определения количественной и качественной потребности организации в персонале в будущем и оценки того, в какой степени эта потребность может быть удовлетворена Б) система набора и отбора персонала в организации В) виды деятельности руководителя организации Г) система правил и норм (которые должны быть осознаны и определенным образом сформулированы), приводящих человеческий ресурс в соответствие со стратегией фирмы	**низкий**
ПК-3.2 **УК-2.1** **УК-2.2**	5. Планирование набора персонала связано с: (выберите один правильный ответ)	А) выбором источников привлечения кандидатов (внешнего или внутреннего), а также с ознакомлением потенциальных кандидатов с предлагаемыми вакансиями при помощи средств информации (публикации, Интернет и т. д.) Б) выбором инструментария отбора, а также структурированием отдельных этапов проведения отбора кандидатов на вакантные	**низкий**

		места В) мероприятиями, способствующих знакомству новых сотрудников с организацией, рабочим местом и коллективом Г) коэффициентом профессиональной пригодности сотрудников рабочему месту	
ПК-3.2 **УК-2.1** **УК-2.2**	6. Процесс планирования персонала базируется на ряде принципов: (выбрать 4 варианта)	А) вовлеченность Б) непрерывность В) гибкость Г) согласованность Д) принципиальность Е) специфичность	**средний**
ПК-1.5 **ОПК-4.1**	7. К целевым задачам кадровой политики относятся (выбрать правильные варианты)	А) вкладывать деньги в подготовку "дешевых", но узкоспециализированных рабочих или "дорогих", но маневренных и т.п. Б) подготавливать работников самим или искать тех, кто уже имеет необходимую подготовку В) выплачивать премии и периодически увеличивать заработную плату Г) решать проблему финансирования организации	**средний**
ПК-3.2 **УК-2.1** **УК-2.2**	8. Внешние факторы, влияющие на набор персонала (выбрать правильные варианты)	А) Соотношение величин спроса и предложения Б) Отраслевые показатели эффективности В) Миграция населения Г) Кадровая политика и стратегия предприятия Д) Структура персонала предприятия Е) Текучесть кадров на предприятии	**Средний**
ПК-3.2 **УК-2.1** **УК-2.2**	9. К источникам внешнего найма сотрудников можно отнести: (выбрать правильные варианты)	А) Социальные сети Б) Городские и районные центры занятости населения. В) Высшие и средне-профессиональные учебные заведения. Г) Вертикальное перемещение сотрудников	**средний**

		(повышение сотрудника в должности) Д) Расширение трудовых функций сотрудника без его перемещения внутри предприятия Е) Совмещение различных должностей	
ОПК-1.7 **УК-2.1** **УК-2.2**	18. Главная цель собеседования при приеме на работу – обеспечение на основе объективных критериев отбора наилучших …….. для включения в окончательный список претендентов (Дополните, впишите недостающее слово на месте пропуска)	А) претендентов Б) резервов В) руководителей Г) работодателей	**средний**
ОПК-1.7 **УК-2.1** **УК-2.2**	16. Внутренний наем персонала – это изменение трудовых функций и, как следствие, …… с работниками предприятия путем перемещения их внутри предприятия (Дополните, впишите недостающее слово на месте пропуска)	А) трудовых отношений Б) системы функционирования В) системы кооперирования Г) командная работа	**средний**
ПК-1.5 **ОПК-4.1**	12. Осуществление кадровой политики имеет целью создание ……, сплоченного и ответственного коллектива (Дополните, впишите недостающее слово на месте пропуска)	а) большого; б) единого; в) высокопроизводительного г) функционального	**средний**
ОПК-1.7 **УК-2.1** **УК-2.2**	13. Причинами высвобождения могут быть: (выбрать 3 правильных варианта)	А) прекращение производства из-за нецелесообразности дальнейшего существования предприятия; Б) спад производства В) новое техническое развитие	**средний**

		Г) профессиональное развитие сотрудников Д) планирование образования сотрудников	
ОПК-1.7 **УК-2.1** **УК-2.2**	14. Что понимается под традиционной системой аттестации работника: (выбрать 2 правильных ответа)	а) процесс оценки эффективности выполнения сотрудником своих должностных обязанностей, осуществляемый непосредственным руководителем; б) процесс комплексной оценки эффективности выполнения сотрудником своих должностных обязанностей, осуществляемый специально формируемой комиссией в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации работников; в) процесс оценки выполнения сотрудником своих должностных обязанностей его коллегами; г) процесс регулярного наблюдения за работой непосредственного руководителя; д) хронометраж, проводимый сотрудниками отдела научной организации труда	**средний**
ПК-3.2 **ОПК-4.1**	15. Коэффициент текучести кадров (Ктек) рассчитывается как: отношение числа работников, выбывших _____ к Ср.списочной численности и умножить на 100	а) выбывших по собственному желанию и за нарушение трудовой дисциплины б) выбывших за период по всем причинам в) состоящих в списках организации в течение всего периода г) выбывших по причине ухода в армию и на пенсию	**средний**
ПК-3.2 **ОПК-4.1**	16. Установите соответствие	1. Балансовый метод планирования персонала 2. Нормативный метод планирования персонала 3. Метод экстраполяции при планировании персонала	**высокий**

		А) перенесение сегодняшней ситуации (пропорций) в будущее Б) основой плановых заданий на определенный период становятся нормы затрат различных ресурсов (в нашем случае трудовых) на единицу продукции (в данном случае рабочего времени, расхода фонда заработной платы и проч.) В) основывается на взаимной увязке ресурсов, которыми располагает организация, и потребностей в них в рамках планового периода	
ПК-3.2 ОПК-4.1	17. Установите соответствие	1. Немецкий метод собеседования при приеме на работу 2. Британский метод собеседования при приеме на работу 3. Американский метод собеседования при приеме на работу А) представляет собой всесторонний анализ кандидатов на основе представленных им документов и рекомендаций. Кандидат на замещение вакантной должности на основе представленных документов заочно проходит много-этапный отбор б) заключается в проведении всевозможных тестов и игровых ситуаций, которые позволяют выявить не только уровень профессиональной подготовки кандидата, но и его личностные качества, в том числе навыки командной работы, разрешения конфликтов,	**высокий**

		нахождение решения в кризисных ситуациях в) основан на проведении личной беседы потенциального работодателя или его законного представителя и потенциального кандидата на замещения вакантной должности. Главная идея – поставить кандидата в максимально некомфортные психологические условия	
ПК-1.5 **ПК-3.2**	18. Цели адаптации персонала: (Выберите все правильные варианты ответов из предложенных)	А) Снижение издержек Б) Сокращение текучки кадров В) Уменьшение уровня стресса у нового работника Г) Соответствие налоговой проверке Д) Формирование опыта работы коллектива	**высокий**
ПК-1.5 **ПК-3.2**	19. Установите соответствие	1. Социальная адаптация 2. Производственная адаптация 3. Профессиональная адаптация 4. Психологическая адаптация А) построение отношений с коллективом и руководством Б) знакомство с «атмосферой компании», интеграция в социальную среду, принятие норм поведения, активное взаимодействие с этой средой В) включение сотрудника в процесс производства, изучение трудовых норм и производственных условий Г) приобретение новых знаний и умений, необходимых на новом месте работы, оценка перспектив роста, возможность обучения и	**высокий**

		повышения квалификации	
ПК-3.2	20. Наставник — это тот человек, который: (Выберите все правильные варианты ответов из предложенных)	а) обучает и погружает в профессию, в работу, в задачи; б) знакомит с компанией в) рассказывает истории г) выдает заработную плату	**высокий**