**ФОС по дисциплине «Управление персоналом организации»**

**ОП ВО 38.04.03 Управление персоналом «Технологии управления персоналом», форма обучения очная, заочная**

**ОПК-2. Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Номер задания** | **Содержание вопроса** | **Компетенция** | **Время ответа, мин.** |
| 1. |  | ОПК-2 | 1 |
| 2. | Норма управляемости это:  количество подчиненных работников у руководителя первого уровня  количество подчиненных работников у директора  +количество подчиненных ограничивается пределами возможностей одного руководителя управлять подчиненными | ОПК-2 | 1 |
| 3. | Правильно выбранная политика обеспечивает:  Своевременное укомплектование кадрами, формирование необходимого уровня потенциала коллектива, формирование высокой мотивации  Правильный выбор стратегии развития, обеспечение работников стабильной  заработной платой, постоянный рост выпускаемой продукции  Рациональное использование рабочей силы, выбор типов кадровой политики, улучшение психологического климата | ОПК-2 | 1 |
| 4. | Оценка профессиональных знаний и умений, опыта, деловых и  нравственных качеств, здоровья и работоспособности… относится к:  оценке индивидуального вклада  +оценке потенциала работника  факторам аттестации работника  профессиональные способности. | ОПК-2 | 1 |
| 5. | Прогнозирование и планирование потребности в кадрах, установление  системы подбора и расстановки кадров, формирование кадрового  резерва, разработка программы стимулирования, совершенствование  режимов труда и отдыха… относится к функции  Администрации области  Администрации района  Администрации предприятия | ОПК-2 | 1 |
| 6. | Профессиональный отбор персонала включает в себя следующие  элементы:  +создание кадровой комиссии, оценка кандидатов на психологическую  устойчивость, анализ вредных привычек …  объявление конкурса, подача личного заявления, медицинское обследование формирование требований к рабочим местам, наличие рекомендательного письма, бизнес план для руководителя  опрос, анкетирование | ОПК-2 | 1 |
| 7. | Во временном аспекте в системе кадрового планирования выделяют  следующие виды планирования:  стратегическое, тактическое, оперативное  маркетинговое, финансовое, кадровое  агрегатное  нет верного ответа | ОПК-2 | 1 |
| 8. | С какими дисциплинами не связана система наук о труде и персонале?  "Экономика труда"  "Транспортные системы"  "Психология"  "Физиология труда"  "Социология труда" | ОПК-2 | 1 |
| 9. | Аттестация кадров это:  оценка личного вклада работника за первый год его работы  оценка выполнения потенциальных возможностей  комплексная оценка, учитывающая потенциал и индивидуальный вклад работника  заполнения анкеты для аттестации | ОПК-2 | 1 |
| 10. | Оценка имеющегося персонала по количественной и качественной  характеристикам, расчет текущей и перспективной потребности в  персонале, разработка программы удовлетворения будущей потребности  в персонале – это:  основные аспекты планирования численности работников предприятия  элементы системы управления персоналом  процесс кадрового планирования  составные подсистемы развития кадров; | ОПК-2 | 1 |
| 11. | Технология административного управления – это … | ОПК-2 | 1 |
| 12. | Наиболее распространенный в практике организаций подход к управленческому развитию – это … | ОПК-2 | 1 |
| 13. | Метод оценки персонала, предусматривающий беседу с работником в режиме "вопрос–ответ" по заранее составленной схеме или без таковой для получения дополнительных сведений о человеке – это метод … | ОПК-2 | 1 |
| 14. | Методы, предполагающие передачу сотрудникам сведений, которые позволяют им самостоятельно организовывать свое поведение и свою деятельность – это … | ОПК-2 | 1 |
| 15. | На служебном совещании в ответ на критику, прозвучавшую, со стороны подчиненного, начальник начал придираться к нему по мелочам и усилил контроль за его служебной деятельностью.  В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию. | ОПК-2 | 1 |
| 16. | Ваш сотрудник отличается большой работоспособностью, активностью,  может работать «запоем». Обычно, вслед за подъемом активности наступает период депрессии, упадка сил. Особенно, когда его усилия не подкрепляются успехом. Во взаимоотношениях с коллегами может быть вспыльчив, прямолинеен, однако умеет влиять на окружающих. Скорее  всего, Вы будете поручать ему работы: | ОПК-2 | 1 |
| 17. | Современные концепции управления персоналом базируются ...  в основном на принципах и методах административного управления  только на возрастающей роли личности работника  с одной стороны, на принципах и методах административного  управления, а с другой стороны, на концепции всестороннего развития личности  в большей мере на необходимости директивного управления персоналом | ОПК-2 | 1 |
| 18. | Сущность тимбилдинга заключается в том, что это… | ОПК-2 | 1 |
| 19. | Суть делегирования состоит в передаче ... вниз и принятии их менеджером низшего звена. | ОПК-2 | 1 |
| 20. | Совокупности методов, с помощью которых кадровые службы оказывают заинтересованным лицам из числа увольняемых помощь в трудоустройстве за счет фирмы в оптимальные сроки и при наиболее благоприятных условиях – это … | ОПК-2 | 1 |

**ПСК-1.3. Способен применять методы и инструменты оперативного планирования, решать типовые задачи оперативного управления.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Номер задания** | **Содержание вопроса** | **Компетенция** | **Время ответа, мин.** |
| 1. | Совокупность приемов, методов, технологий, процедур работы с кадрами  система управления персоналом  система планирования персонала  система оценки персонала  система обучения персонала | ПСК-1.3 | 1 |
| 2. | Установление того, какие способности и навыки требуются для  выполнения обязанностей на всех линейных и штабных должностях в  подразделениях по управлению рисками в соответствии со  стратегическими целями организации, необходимо для … | ПСК-1.3 | 1 |
| 3. | Вид деятельности, представляющий собой часть процесса руководства  командой для достижения поставленной цели, выделенный по определенному признаку относится к понятию:  принцип управления  функция управления  вид деятельности  метод управления | ПСК-1.3 | 1 |
| 4. | Выберите наиболее точное определение кадрового планирования:  определение кадровых потребностей в количественном, качественном,  временном и пространственном измерении, необходимых для выполнения задач, достижения целей предприятия  система комплексных решений и мероприятий по реализации целей  предприятия  обеспечение высокого уровня квалификации работников  нет верного ответа | ПСК-1.3 | 1 |
| 5. | К методам управления персоналом относятся - … | ПСК-1.3 | 1 |
| 6. | Комплекс взаимосвязанных кадровых мероприятий, направленных на  реализацию конкретных целей предприятия и каждого работника  отдельно – это:  план движения персонала  оперативный план работы с персоналом  план подготовки кадров  план мероприятий по совершенствованию структуры занятости | ПСК-1.3 | 1 |
| 7. | На какой стадии развития команды формируется актив, который  совмещает большинство его членов, начинают складываться традиции,  общественное мнение?  становление  зрелость  стабилизация  рост | ПСК-1.3 | 1 |
| 8. | В какой структуре управления командой функциональные подразделения лишены властных полномочий:  линейной  матричной  линейно-функциональной  в региональной | ПСК-1.3 | 1 |
| 9. | Оперативное планирование в сфере управления персоналом по характеру бывает:  коллективным индивидуальным выборочным. верны ответы «а» и «б» | ПСК-1.3 | 1 |
| 10. | Совокупность собственных знаний, умений и навыков, личностных  свойств и качеств, которыми необходимо обладать человеку для  успешного выполнения профессиональных обязанностей, - это:  профессиональная компетентность.  профессионально важные качества.  профессиональная пригодность.  профессиональные способности. | ПСК-1.3 | 1 |
| 11. | 1 Что из нижеперечисленного не является целью управления персоналом  организации?  повышение эффективности производства и труда, в частности  достижение максимальной прибыли;  повышение конкурентоспособности предприятия в рыночных условиях;  обеспечение максимального использования потенциала работника;  обеспечение высокой социальной эффективности функционирования коллектива. | ПСК-1.3 | 1 |
| 12. | Навыки, необходимые для того, чтобы правильно понимать других людей и  эффективно взаимодействовать с ними:  семантические  + коммуникативные  невербальные  вербальные  профессиональные | ПСК-1.3 | 1 |
| 13. | К технологиям формирования персонала относится  определение потребности в найме персонала  формирование кадрового резерва  оценка персонала  нормирование труда | ПСК-1.3 | 1 |
| 14. | Основой для выработки и принятия решения по стимулированию труда персонала является … | ПСК-1.3 | 1 |
| 15. | Универсальный метод комплексной оценки профессиональных и психологических качеств, основанный на моделировании деятельности оцениваемого кандидата (сотрудника), носит название … | ПСК-1.3 | 1 |
| 16. | О каком методе анализа и построения системы управления персоналом организации идёт речь: систему управления персоналом можно разделить на подсистемы, подсистемы - на функции, функции - на процедуры, процедуры - на операции? | ПСК-1.3 | 1 |
| 17. | Управленческая сетка, или решетка Р. Блейка и Д. Моутона, включает пять основных подходов руководства и представляет собой таблицу 9x9 позиций. Вертикаль (девять значений матричного кода) означает заботу о человеке. Девять значений по горизонтали означают заботу о производстве. Какой из стилей является оптимальным для разработки стратегии в конфликтных ситуациях:  авторитарный (достигается высокий производственный результат без внимания к человеческим отношениям - матричный код 9.1);  социально-психологический (повышенное внимание к человеческим потребностям создает дружественную атмосферу и соответствующий темп производства - код 1.9);  либеральный (минимальное внимание к результатам производства и человеку - код 1.1);  кооперативный (высокие результаты получают заинтересованные сотрудники, преследующие совместную цель - код 9.9);  компромиссный (удовлетворительные результаты, средняя удовлетворенность работой, склонность к компромиссам и традициям тормозят развитие оптимистического взгляда - код 5.5). | ПСК-1.3 | 1 |
| 18. | Стабильные и развивающиеся компании все чаще используют……подход, подразумевающий наличие в организации системы взглядов, идей и методов управления, позволяющий заботиться о максимально эффективном удовлетворении потребностей клиентов и направленных на построение долгосрочных отношений с ними. | ПСК-1.3 | 1 |
| 19. | Процесс переработки информации с целью подготовки, принятия и  реализации решений, обеспечивающих повышение эффективности работы организации, улучшение качества продукции – это … | ПСК-1.3 | 1 |
| 20. | Лидер, организатор, координатор команды, относится к:  творческим ролям  коммуникативным ролям  поведенческим ролям  формальным ролям | ПСК-1.3 | 1 |