

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Игнатенко Виталий Иванович
Должность: Проректор по образовательной деятельности и молодежной политике
Дата подписания: 17.01.2024 12:10:28
Уникальный программный ключ:
a49ae343af5448d45d7e3e1e499659da8109ba78

Министерство науки и высшего образования РФ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Заполярный государственный университет им. Н.М. Федоровского»
ЗГУ

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по дисциплине

«Управление человеческими ресурсами»

Факультет: *электроэнергетики, экономики и управления (ФЭЭиУ)*

Направление подготовки: *38.04.01 Экономика*

Направленность (профиль): *Финансы и инвестиции предприятий*

Уровень образования: *магистратура*

Кафедра *«Экономики, менеджмента и организации производства»*
наименование кафедры

Разработчик ФОС:

Доцент, к.э.н., доцент

(должность, степень, ученое звание)

(подпись)

Н.А. Торгашова

(ФИО)

Оценочные материалы по дисциплине рассмотрены и одобрены на заседании кафедры,
протокол № 5 от «17» апреля 2023 г.

Заведующий кафедрой

А.И. Мониц

Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами образовательной программы

Таблица 1 – Компетенции и индикаторы их достижения

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения
Универсальные компетенции	
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1. Осуществляет поиск основных методов, приемов и норм социального взаимодействия, технологии межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии
УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.2 Понимает и воспринимает разнообразие общества в социально-историческом, этическом контекстах
Профессиональные компетенции	
ПК-1. Способен анализировать финансовые операции в организации (подразделении) и выявлять факторы, определяющие финансовые показатели	ПК-1.3. Анализирует взаимосвязь использования кадрового потенциала с финансовыми показателями деятельности организации (подразделения)

Таблица 2 – Паспорт фонда оценочных средств

Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Формируемая компетенция	Наименование оценочного средства	Показатели оценки
Введение в управление человеческими ресурсами. Значение УЧР в управлении предприятием	УК-5.2, УК-3.1, ПК-1.3	Конспект	Есть/нет
Планирование потребности в человеческих ресурсах	УК-5.2, УК-3.1, ПК-1.3	Тестовое задание	Решение тестового задания
Технология найма и отбора	УК-5.2, УК-3.1, ПК-1.3	Конспект Собеседование	Есть/нет Полнота ответа по данной теме
Адаптация работника на производстве	УК-5.2, УК-3.1, ПК-1.3	Конспект	Есть/нет
Обучение и развитие персонала	УК-5.2, УК-3.1, ПК-1.3	Конспект	Есть/нет
Планирование трудовой карьеры работника	УК-5.2, УК-3.1, ПК-1.3	Конспект	Есть/нет

Эффективность управления человеческими ресурсами: пути повышения и оценка	УК-5.2, УК-3.1, ПК-1.3	Конспект	Есть/нет
Мотивация и стимулирование труда	УК-5.2, УК-3.1, ПК-1.3	Кейс	Решение кейса
Деловая оценка работника	УК-5.2, УК-3.1, ПК-1.3	Конспект	Есть/нет
Экзамен (очная, заочная форма обучения)	УК-5.2, УК-3.1, ПК-1.3	Итоговый тест	Решение тестового задания

1 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие процесс формирования компетенций

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, представлены в виде технологической карты дисциплины (таблица 3).

Таблица 3 – Технологическая карта

	Наименование оценочного средства	Сроки выполнения	Шкала оценивания	Критерии оценивания
<i>Промежуточная аттестация в форме «Экзамен»</i>				
	Итоговый тест	Академический час	от 0 до 5 баллов по критериям	Оценка от 2 до 5
	ИТОГО:	-	___ баллов	-

Критерии выставления оценки по 4-балльной шкале оценивания для экзамена или «зачтено с «оценкой»:

- оценки «отлично» заслуживает обучающийся, обнаруживший всесторонние, глубокие знания учебного материала и умение свободно выполнять задания, предусмотренные программой; изучивший основную литературу и знакомый с дополнительной литературой, рекомендованной программой обучения; безупречно отвечавший не только на вопросы билета, но и на дополнительные вопросы; проявивший творческие способности в использовании учебного материала;

- оценки «хорошо» заслуживает обучающийся, обнаруживший полные знания учебного материала, успешно выполнивший предусмотренные программой задания, изучивший основную литературу, отвечавший на все вопросы билета;

- оценки «удовлетворительно» заслуживает обучающийся, обнаруживший знания в объёме, необходимом для дальнейшей учёбы и работы по профессии, справившийся с выполнением заданий, знакомый с основной литературой, допустивший погрешности в ответе и при выполнении заданий, но обладающий достаточными знаниями для их устранения под руководством преподавателя;

- оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, обнаружившему пробелы в знаниях основного учебного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных рабочей программой заданий, которые не позволят ему продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

2 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности характеризующие процесс формирования компетенций в ходе освоения образовательной программы

2.1 Тесты для текущего контроля успеваемости

1. С чем связано возникновение управления персоналом как особого вида деятельности (выбрать и указать только одну группу факторов):

а) ростом масштабов экономических организаций, усилением недовольства условиями труда большинства работников;

б) распространением "научной организации труда", развитием профсоюзного движения, активным вмешательством государства в отношения между наемными работниками и работодателями;

в) ужесточением рыночной конкуренции, активизацией деятельности профсоюзов, государственным законодательным регулированием кадровой работы, усложнением масштабов экономических организаций, развитием организационной культуры;

г) с высокой монополизацией и концентрацией российского производства

2. Какой перечень задач точнее характеризует содержание управления персоналом. Выбрать и указать только одну группу задач управления персоналом:

а) использование собственных человеческих ресурсов, разделение труда, укрепление дисциплины труда;

б) контроль за соблюдением трудового законодательства администрацией предприятия;

в) планирование и развитие профессиональной карьеры, стимулирование труда, профессиональное обучение;

г) найм персонала, организация исполнения работы, оценка, вознаграждение и развитие персонала.

3. При предпринимательской организационной стратегии акцент при найме и отборе делается:

а) на поиск инициативных сотрудников с долговременной ориентацией, готовых рисковать и доводить дело до конца;

б) на поиске сотрудников узкой ориентации, без большой приверженности организации на короткое время;

в) на поиске разносторонне развитых сотрудников, ориентированные на достижение больших личных и организационных целей;

г) на организации трудовых отношений.

4. Возрастание роли стратегического подхода к управлению персоналом в настоящее время связано (выбрать и указать только одну группу факторов):

а) с высокой монополизацией и концентрацией российского производства;

б) с регионализацией экономики и целенаправленной структурной перестройкой занятости;

в) с ужесточением конкуренции во всех ее проявлениях, ускорением темпов изменения параметров внешней среды и возрастанием неопределенности ее параметров во времени.

г) с планированием и прогнозированием персонала в организации.

5. Планы по человеческим ресурсам определяют:

а) политику по набору женщин и национальных меньшинств; б) политику по отношению к временным работающим; в) уровень оплаты; г) оценку будущих потребностей в кадрах.

2.2 Кейсы для текущего контроля успеваемости

Ситуация 1

Компания занимается разработками программного обеспечения. Зарплата персонала напрямую зависит от количества выполненных заказов. В последнее время в организации наблюдался рост заказов, и сотрудникам приходилось много работать, чтобы успеть выполнить все в срок. Федор П. – ведущий разработчик. Так получилось, что в самый разгар работы он сломал ногу и месяц был на больничном, но работал удаленно из дома. Поэтому руководитель, после того как Федор вернулся на рабочее место в офисе, оплатил ему не больничный, а выполненные проекты. Но удаленно не было возможности решить некоторые вопросы, и Дмитрий вышел на работу в выходной по своей инициативе, чтобы доделать то, что не успел, но за что уже получил оплату. Через какое-то время руководитель попросил Федора выйти в выходной день, так как срочно нужно было закончить проект, успешное выполнение которого обеспечило бы заказы на год вперед. Он согласился, но спустя время Федор стал требовать 2 отгула за работу в выходные. Руководитель отказал, объясняя, что ему положен только один. Произошел конфликт, который привел к тому, что Федор написал заявление об увольнении. Начальник обратился за помощью к директору по персоналу Марии, чтобы она помогла урегулировать конфликт и объяснить Федору. Что ему действительно положен один отгул. Вопросы и задания: Помогите Марии найти выход из сложившейся ситуации, то есть предложите свое решение кейса, ответив на следующие вопросы: 1. В чем ошибка руководителя и в чем не прав Федор? 2. Как Марии объяснить сотруднику. Что ему положен один отгул, и не демотивировать при этом? 3. Как организовать работу, чтобы таких ситуаций не происходило?

Ситуация 2

Профиль деятельности: вертикально интегрированный холдинг, в который входят промышленные добывающие и перерабатывающие предприятия, логистические компании, сервисные организации. Численность персонала: 10 тыс. человек. Срок работы на рынке: 40 лет. Руководство холдинга озабочено негативной динамикой кадровой текучести как среди рабочих, так и среди руководителей. Единственная устойчивая категория персонала – специалисты, однако в последнее время такая тенденция наметилась и в их среде. Проведенный анализ текущей ситуации показывает, что за последние полгода затраты на подбор персонала выросли за счет увеличения расходов на оплату услуг рекрутинговых агентств, а также за счет расширения штата собственных рекрутеров. Каждое предприятие осуществляет кадровый подбор самостоятельно.

Служба управления персоналом управляющей компании состоит из отдела обучения и развития, отдела мотивации и компенсаций, отдела развития корпоративной культуры. Функции отделов централизованы, холдинг придерживается единой политики их осуществления.

Согласно результатам ежегодного опроса персонала работники компании традиционно довольны следующими составляющими своей трудовой жизни: атмосферой в коллективе, социальным пакетом, возможностью пройти внутреннее обучение. Неудовлетворенность вызывают: уровень заработной платы, отношение непосредственного руководителя и принятый в компании стиль управления, чрезмерная рабочая нагрузка и низкая отдача от бизнес-процессов, а также ограничения в карьерном росте. Руководство холдинга поставило HR-службе задачу – сократить расходы на подбор персонала, представив комплексное решение проблемы.

Вопросы и задания:

Предложите наиболее приемлемые для каждой организации способы сокращения расходов на подбор персонала.

2.2 Задания для промежуточного контроля по дисциплине (экзамен)

Вопросы к экзамену:

1. Особенности человеческих ресурсов как объекта управления.
2. Функции и задачи менеджера по персоналу.
3. Концептуальные подходы к управлению.
4. Тин власти в обществе как определяющий фактор управления человеческими ресурсами.
5. Стили руководства.
6. Типы кадровой политики.
7. Этапы проектирования кадровой политики.
8. Кадровые мероприятия и кадровая стратегия.
9. Условия разработки кадровой политики.
10. Понятие «регламент». Схема классификации регламентов управления.
11. Правила внутреннего распорядка.
12. Положение о подразделениях.
13. Должностная инструкция и ее значение в управлении.
14. Общие принципы заключения контракта.
15. Коллективный договор.
16. Индивидуальный контракт как основа отношений между наемным работником и администрацией.
17. Виды структур персонала организации.
18. Организационная и функциональная структуры.
19. Ролевая структура персонала.
20. Штатная и социальная структуры персонала.
21. Элементы системы работы с персоналом на предприятии.
22. Цели, функции и задачи службы управления персоналом.
23. Факторы конкурентоспособности и размещение кадровых подразделений.
24. Характеристика профессионального состава кадровых служб.
25. Факторы, влияющие на планирование потребности в человеческих ресурсах.
26. Основные вопросы планирования потребности в человеческих ресурсах.
27. Общие сведения о найме новых сотрудников.
28. Затраты на привлечение персонала.
29. Выработка объективных требований к работнику.
30. Психология труда.
31. Профессиографический анализ.
32. Проблемы и этапы оценки персонала.
33. Методы оценки персонала.
34. Анализ затрат и выгод, приносимых мероприятиями по оценке персонала.
35. Понятие и цели адаптации.
36. Этапы адаптации.
37. Развитие персонала и его цель.
38. Обучение персонала.
39. Переподготовка и повышение квалификации персонала.
40. Понятие «коучинг». Области применения и ключевые моменты.
41. Экономическая эффективность инвестиций в развитие человеческих ресурсов.
42. Планирование трудовой карьеры.

Итоговый тест

ОЦЕНОЧНОЕ СРЕДСТВО (тестирование)	Контролируемая компетенция
Вариант 1	
<p>1. Совокупность физических, умственных способностей индивида, характеризующих его способность к труду – это:</p> <p>а) рабочая сила б) трудовой потенциал в) человеческий капитал г) трудовой капитал</p>	<p>УК-3.1 УК-5.2 ПК-1.3</p>
<p>2. К функциям труда не относят:</p> <p>а) общество-образующую б) человеко-развивающую в) становление личности г) перераспределительную</p>	<p>УК-3.1 УК-5.2 ПК-1.3</p>
<p>3. Выделяют следующие виды трудовых отношений:</p> <p>а) Техничко-производственные б) Экономические (общественные) в) политико-правовые г) социально-технологические</p>	<p>УК-3.1 УК-5.2 ПК-1.3</p>
<p>4. Основными социальными свойствами труда не являются:</p> <p>а) осознанность действий; б) целесообразность действий; в) результативность действий; г) общественная полезность действий; д) вознаграждение</p>	<p>УК-3.1 УК-5.2 ПК-1.3</p>
<p>5. Расположите этапы процесса поиска и найма сотрудников в порядке их осуществления:</p> <p>1. Определение потребности в новой вакансии 2. Формирование требований к вакансии 3. Размещение объявления 4. Отбор кандидатов 5. Финальное решение</p>	<p>УК-3.1 УК-5.2 ПК-1.3</p>
<p>6. Соотнесите тип вопроса на интервью с содержанием вопроса:</p> <p>(1) Поведенческий вопрос – (а)Приведите пример ситуации, когда Вам пришлось работать со сложным клиентом (2) Простой вопрос – (б)Как Вы будете работать со сложным клиентом? (3) Уточняющий вопрос – (в)Что именно сложного было в работе с этим клиентом?</p>	<p>УК-3.1 УК-5.2 ПК-1.3</p>
<p>7. Расположите модели менеджмента в порядке их возникновения:</p> <p>1. Авторитарическая 2. Экономическая 3. Управление человеческими ресурсами</p>	<p>УК-3.1 УК-5.2 ПК-1.3</p>
<p>8. Основной штатный состав предприятия называется:</p> <p>а) кадры б) персонал в) рабочая сила г) трудовой потенциал</p>	<p>УК-3.1 УК-5.2 ПК-1.3</p>

<p>9. Отношения между сотрудниками организации по поводу реализации организационных целей, регулируемые законами, нормативными актами и т.д.:</p> <p>а) формальные организационные отношения б) неформальные организационные отношения в) рабочие отношения г) отношения субординации</p>	<p>УК-3.1 УК-5.2 ПК-1.3</p>
<p>10. Что из перечисленного не характерно для управления человеческими ресурсами в 21 веке:</p> <p>а) четкое разделение труда и поощрение хорошим заработком добросовестных исполнителей б) трансформация инструментальной кадровой политики в стратегический компонент компании в) переход от фрагментарной кадровой деятельности к интеграции функций руководства и кадровых функций г) включение сотрудников в процесс управления компанией</p>	<p>УК-3.1 УК-5.2 ПК-1.3</p>
<p>11. Как обеспечить эффективную интеграцию нового сотрудника в организацию?</p> <p>а) достоверная и полная предварительная информация об организации и подразделении, где предстоит работнику трудиться б) использование испытательного срока для новичка в) введение в должность г) профессиональная и внутриорганизационная адаптация</p>	<p>УК-3.1 УК-5.2 ПК-1.3</p>
<p>12. Организационная культура - это:</p> <p>а) отношения власти-подчинения в организации, давления на человека сверху, контроля над распределением материальных благ б) отношения, основанные на купле-продаже и равновесии интересов продавца и покупателя в) отношения, основанные на вырабатываемых в организации совместных ценностях, социальных норм, установок поведения и регламентирующие действия работников без видимого принуждения г) Ценности, социальные нормы и императивы, определенные руководством и доведенные до работников</p>	<p>УК-3.1 УК-5.2 ПК-1.3</p>
<p>13. Безработные - это:</p> <p>а) лица трудоспособного возраста получающих пенсии по старости на льготных основаниях (мужчины в возрасте 50-59 лет, женщины - 45-54 года) б) трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированные в Федеральной Службе занятости в целях поиска подходящей работы и готовы приступить к ней в) временно не работающие по каким-либо причинам, но потенциально способные к участию в трудовом процессе г) часть активного населения, не имеющая постоянного официального места трудоустройства</p>	<p>УК-3.1 УК-5.2 ПК-1.3</p>
<p>14. Группа качеств работника, в которую входят: сообразительность, способность к быстрой адаптации, стрессоустойчивость, обучаемость — это:</p> <p>а) адаптационная б) культурная в) социальная г) личностная</p>	<p>УК-3.1 УК-5.2 ПК-1.3</p>

<p>15. Группа: качеств работника в которую входят: честность, образованность, ответственность, порядочность, уважение к людям — это:</p> <p>а) адаптационная б) культурная в) социальная г) личностная</p>	<p>УК-3.1 УК-5.2 ПК-1.3</p>
<p>16. Сотрудники, занятые непосредственно в производственном процессе, либо создающие условия для его нормального протекания – это:</p> <p>а) рабочие б) служащие в) специалисты г) руководители</p>	<p>УК-3.1 УК-5.2 ПК-1.3</p>
<p>17. Сотрудники, занятые сбором, хранением и передачей информации – это:</p> <p>а) рабочие б) служащие в) специалисты г) руководители</p>	<p>УК-3.1 УК-5.2 ПК-1.3</p>
<p>18. Сотрудники. Занятые сбором, хранением, обработкой информации и представлением ее в виде, требуемом для принятия управленческого решения – это:</p> <p>а) рабочие б) служащие в) специалисты г) руководители</p>	<p>УК-3.1 УК-5.2 ПК-1.3</p>
<p>19. Сотрудники, занятые в процессе своей деятельности принятием управленческих решений называются:</p> <p>а) рабочие б) служащие в) специалисты г) руководители</p>	<p>УК-3.1 УК-5.2 ПК-1.3</p>
<p>20. Какие виды труда в зависимости от организации труда можно выделить:</p> <p>а) организаторский б) исполнительский в) самоорганизованный г) коллективный</p>	<p>УК-3.1 УК-5.2 ПК-1.3</p>
<p>21. Какие виды труда в зависимости от затраченных усилий можно выделить?</p> <p>а) физический б) умственный в) исполнительский г) организаторский</p>	<p>УК-3.1 УК-5.2 ПК-1.3</p>
<p>22. Какие виды труда в зависимости от ограниченности не существуют?</p> <p>а) регламентированный во времени б) регламентированный в пространстве в) нерегламентированный по времени г) нерегламентированный в пространстве д) нерегламентированный</p>	<p>УК-3.1 УК-5.2 ПК-1.3</p>
<p>23. Что включает инвестирование в человеческий капитал?</p> <p>а) вкладывание средств в производство; б) вкладывание средств в новые технологии;</p>	<p>УК-3.1 УК-5.2 ПК-1.3</p>

<p>в) расходы на повышение квалификации персонала;</p> <p>г) вкладывание средств в строительство новых сооружений.</p> <p>д) вкладывание средств в совершенствование организационной структуры предприятия.</p>	
<p>24. Человеческий капитал - это:</p> <p>а) форма инвестирования в человека, т. е. затраты на общее и специальное образование, накопление суммы здоровья от рождения и через систему воспитания до работоспособного возраста, а также на экономически значимую мобильность.</p> <p>б) вкладывание средств в средства производства;</p> <p>в) нематериальные активы предприятия.</p> <p>г) материальные активы предприятия;</p> <p>д) это совокупность форм и методов работы администрации, обеспечивающих эффективный результат.</p>	<p>УК-3.1</p> <p>УК-5.2</p> <p>ПК-1.3</p>
<p>25. Целью какой школы было создание универсальных принципов управления:</p> <p>а) школа научного управления;</p> <p>б) классическая школа или школа административного управления;</p> <p>в) школа человеческих отношений;</p> <p>г) школа науки о поведении;</p> <p>д) школа науки управления или количественных методов.</p>	<p>УК-3.1</p> <p>УК-5.2</p> <p>ПК-1.3</p>
<p>26. Затраты на здравоохранение, воспитание, физическое формирование, интеллектуальное развитие, получение общего образования, приобретение специальности – это:</p> <p>а) инвестиции в строительство спортивных комплексов;</p> <p>б) инвестиции в человеческий капитал;</p> <p>в) инвестиции в новые технологии;</p> <p>г) инвестиции в производство;</p> <p>д) инвестиции в учебно-оздоровительные комплексы.</p>	<p>УК-3.1</p> <p>УК-5.2</p> <p>ПК-1.3</p>
<p>27. Какой компонент не включает трудовой потенциал человека:</p> <p>а) здоровье человека;</p> <p>б) образование;</p> <p>в) профессионализм;</p> <p>г) творческий потенциал (умение работать, мыслить по новому);</p>	<p>УК-3.1</p> <p>УК-5.2</p> <p>ПК-1.3</p>
<p>28. Кто может являться субъектом спроса на рынке труда?</p> <p>а) фирма</p> <p>б) государство</p> <p>в) домашние хозяйства</p> <p>г) субъекты инфраструктуры</p>	<p>УК-3.1</p> <p>УК-5.2</p> <p>ПК-1.3</p>
<p>28. Кто может являться субъектом предложения на рынке труда?</p> <p>а) фирма</p> <p>б) государство</p> <p>в) домашние хозяйства</p> <p>г) субъекты инфраструктуры</p>	<p>УК-3.1</p> <p>УК-5.2</p> <p>ПК-1.3</p>
<p>29. При участии в процессе производства и управления персонал делится на:</p> <p>а) производственный и управленческий персонал</p> <p>б) руководителей и специалистов</p> <p>в) основной, вспомогательный и обслуживающий персонал</p> <p>г) основной и обслуживающий персонал</p>	<p>УК-3.1</p> <p>УК-5.2</p> <p>ПК-1.3</p>

<p>30. Какие из перечисленных требований к организации рабочего места не относятся к санитарно-гигиеническим?</p> <p>а) приток свежего воздуха б) температура в служебном помещении в) влажность г) социально-психологический климат</p>	<p>УК-3.1 УК-5.2 ПК-1.3</p>
<p>31. Какую цель не преследует организация рабочего места:</p> <p>а) повышение привлекательности труда б) снижение утомляемости сотрудников в) повышение работоспособности г) развитие сотрудников</p>	<p>УК-3.1 УК-5.2 ПК-1.3</p>
<p>32. Производительность труда не может быть измерена:</p> <p>а) натуральным методом б) трудовым методом в) стоимостным методов г) нормативным методом</p>	<p>УК-3.1 УК-5.2 ПК-1.3</p>
<p>33. Производительность труда исчисляется через:</p> <p>а) выработку б) трудоемкость в) численность сотрудников г) объём затрат</p>	<p>УК-3.1 УК-5.2 ПК-1.3</p>
<p>34. Не относится к внешним факторам, влияющим на изменение производительности труда:</p> <p>а) природные б) политические в) общеэкономические г) совершенствование организации производства на предприятии</p>	<p>УК-3.1 УК-5.2 ПК-1.3</p>
<p>35. Не относится к внутренним факторам, влияющим на изменение производительности труда:</p> <p>а) изменение объема и структуры производства б) применение достижений науки и техники в производстве в) научно-технический прогресс г) совершенствование организации производства на предприятии</p>	<p>УК-3.1 УК-5.2 ПК-1.3</p>
<p>36. Определите, какие резервы роста производительности труда можно отнести к текущим (1), а какие к перспективным(2):</p> <p>а) рационализаторские предложения б) эффективное использование оборудования в) внедрение новых технологий г) внедрение новой техники</p>	<p>УК-3.1 УК-5.2 ПК-1.3</p>
<p>37. Что не относится к последствиям роста производительности труда:</p> <p>а) экономия затрат труда б) дополнительное количество произведенной продукции в) повышение эффективности производства г) рост привлекательности труда</p>	<p>УК-3.1 УК-5.2 ПК-1.3</p>
<p>38. Приращение объема выпускаемой продукции, вызванное использованием дополнительной единицы труда при фиксированных остальных условиях – это:</p> <p>а) предельная производительность труда б) общая производительность труда в) резервы роста производительности труда г) производительная сила</p>	<p>УК-3.1 УК-5.2 ПК-1.3</p>

<p>39. Отношение числа принятых за период к среднесписочной численности – это:</p> <p>а) коэффициент оборота по приему б) коэффициент оборота по выбытию в) коэффициент замещения г) коэффициент текучести</p>	<p>УК-3.1 УК-5.2 ПК-1.3</p>
<p>40. Отношение числа уволенных за период к среднесписочной численности – это:</p> <p>а) коэффициент оборота по приему б) коэффициент оборота по выбытию в) коэффициент замещения г) коэффициент текучести</p>	<p>УК-3.1 УК-5.2 ПК-1.3</p>
<p>41. Отношение числа принятых за период к числу уволенных за тот же период – это:</p> <p>а) коэффициент оборота по приему б) коэффициент оборота по выбытию в) коэффициент замещения г) коэффициент текучести</p>	<p>УК-3.1 УК-5.2 ПК-1.3</p>
<p>42. При планировании персонала не выделяют:</p> <p>а) календарный фонд рабочего времени б) табельный фонд рабочего времени в) фактический фонд рабочего времени г) штатный фонд рабочего времени</p>	<p>УК-3.1 УК-5.2 ПК-1.3</p>
<p>43. Форма организации рабочего времени, при которой для отдельных сотрудников или их группы допускается саморегулирование начала, окончания и общей продолжительности рабочего дня, представляет использование:</p> <p>а) частичной занятости б) стандартных режимов работы в) гибких режимов рабочего времени г) ненормируемого рабочего дня</p>	<p>УК-3.1 УК-5.2 ПК-1.3</p>
<p>44. Возрастание роли стратегического подхода к управлению человеческим ресурсом в настоящее время связано:</p> <p>а) с высокой монополизацией и концентрацией российского производства б) с ужесточением конкуренции во всех ее проявлениях, ускорением темпов изменения параметров внешней среды и возрастанием неопределенности ее параметров во времени в) с регионализацией экономики и целенаправленной структурной перестройкой занятости г) снижением государственного регулирования процессов управления</p>	<p>УК-3.1 УК-5.2 ПК-1.3</p>
<p>45. Социальное партнерство – это отношения:</p> <p>а) конструктивного взаимодействия основных субъектов современных экономических процессов путем согласования их интересов б) основанные на вырабатываемых в организации совместных ценностях, социальных норм, установок поведения и регламентирующие действия работников без видимого принуждения в) основанные на купле-продаже и равновесии интересов продавца и покупателя г) власти-подчинения в организации, давления на человека сверху, контроля над распределением материальных благ</p>	<p>УК-3.1 УК-5.2 ПК-1.3</p>
<p>46. К специфическим чертам, характеризующим рынок труда, не относится:</p>	<p>УК-3.1</p>

<p>а) специфический характер труда</p> <p>б) длительный характер взаимоотношений продавца и покупателя</p> <p>в) действие неценовых факторов сделки</p> <p>г) асимметрия информации на рынке</p>	<p>УК-5.2</p> <p>ПК-1.3</p>
<p>47. К основным функциям рынка труда не относят:</p> <p>а) создание основы для производства товаров и услуг</p> <p>б) размещение трудоактивного населения по сферам деятельности</p> <p>в) согласование интересов наемных работников и работодателей</p> <p>г) определение потребности в рабочей силе</p>	<p>УК-3.1</p> <p>УК-5.2</p> <p>ПК-1.3</p>
<p>48. Что повышает спрос на трудовые ресурсы?</p> <p>а) спад производства</p> <p>б) повышение коэффициента сменности</p> <p>в) развитие надомного труда</p> <p>г) переход организаций на лизинг персонала</p>	<p>УК-3.1</p> <p>УК-5.2</p> <p>ПК-1.3</p>
<p>49. Каким термином называется количество вакансий на рынке труда:</p> <p>а) текущий рынок труда</p> <p>б) совокупное предложение на рынке труда</p> <p>в) фрикционная безработица</p> <p>г) коэффициент Оукена</p>	<p>УК-3.1</p> <p>УК-5.2</p> <p>ПК-1.3</p>
<p>50. Лица, формально занятые в экономике, которые могут быть высвобождены без ущерба для производства:</p> <p>а) скрытый рынок труда</p> <p>б) неэффективные рабочие места</p> <p>в) неофициальная занятость</p> <p>г) неэффективные инвестиции в персонал</p>	<p>УК-3.1</p> <p>УК-5.2</p> <p>ПК-1.3</p>
<p>51. К основным факторам, формирующим масштаб и структуру предложения труда не относят:</p> <p>а) общую численность населения</p> <p>б) половозрастную структуру населения</p> <p>в) уровень оплаты труда</p> <p>г) сегментирование рынка труда</p>	<p>УК-3.1</p> <p>УК-5.2</p> <p>ПК-1.3</p>
<p>52. Соотнесите модели трудовых отношений с содержанием моделей:</p> <p>Европейская модель – высокий уровень правовой защищенности работников, сохранение рабочих мест, отраслевое тарифное регулирование, высокий минимум оплаты труда</p> <p>Американская модель – невысокий охват работников профсоюзами, высокий уровень безработицы, коллективно-договорное тарифное регулирование на уровне компании</p> <p>Японская модель – принцип долгосрочного найма, прямая зависимость вознаграждения от стажа работы, высокий уровень внутриорганизационного патриотизма</p> <p>Китайская модель – жесткое регулирование трудовых отношений в государственном секторе при почти полном отсутствии правового регулирования в частном секторе</p>	<p>УК-3.1</p> <p>УК-5.2</p> <p>ПК-1.3</p>
<p>53. Какие условия оказывают влияние на национальные особенности рынка труда:</p> <p>а) географические условия</p> <p>б) отраслевая структура экономики</p> <p>в) культурные и религиозные различия</p> <p>г) возможность свободного перемещения рабочей силы</p>	<p>УК-3.1</p> <p>УК-5.2</p> <p>ПК-1.3</p>
<p>54. Деятельность посредников на рынке труда оправдана:</p>	<p>УК-3.1</p>

<p>а) нерегулярностью процесса набора кадров б) появлением новых видов занятости в) низким уровнем заинтересованности менеджеров в привлечении квалифицированных кадров г) невозможностью работодателя проводить собеседования дистанционно</p>	<p>УК-5.2 ПК-1.3</p>
<p>55. К достоинствам посредников на рынке труда не относят: а) экономию рабочего времени сотрудников б) повышение вероятности успешной адаптации кандидатов в компании в) обеспечение конфиденциальности поиска г) экономию финансовых ресурсов компании</p>	<p>УК-3.1 УК-5.2 ПК-1.3</p>
<p>56. Федеральная служба по труду и занятости не осуществляет следующее полномочие: а) консультирование по вопросам трудоустройства б) профессиональную подготовку и переподготовку граждан в) организация ярмарок вакансий г) консультирование по вопросам налогообложения для самозанятых</p>	<p>УК-3.1 УК-5.2 ПК-1.3</p>
<p>57. К кадровым агентствам не относят: а) хедхантинговые агентства б) агентства труда и занятости в) универсальные агентства г) инвестиционные кадровые агентства</p>	<p>УК-3.1 УК-5.2 ПК-1.3</p>
<p>58. Как называется услуга, когда за штат компании выводятся сотрудники бухгалтерии, секретариата, аналитики и т.д. а) аутстаффинг б) лизинг персонала в) ассесмент г) Intelligent Search</p>	<p>УК-3.1 УК-5.2 ПК-1.3</p>
<p>59. Как называется услуга, когда компании во временное пользование предоставляются сотрудники требуемого профиля и квалификации на определенный срок для выполнения определенного проекта а) аутстаффинг б) лизинг персонала в) ассесмент г) Intelligent Search</p>	<p>УК-3.1 УК-5.2 ПК-1.3</p>
<p>60. соотнесите признаки трудовых(1) и гражданско-правовых(2) отношений: а) при заключении договора учитывается специальность, квалификация, а в определенных ситуациях и стаж работы б) наличие какой-либо специальности не является обязательным условием в) работник выполняет трудовую функцию г) работник исполняет обязательства д) трудовую функцию работник исполняет лично е) трудовую функцию можно передать третьему лицу</p>	<p>УК-3.1 УК-5.2 ПК-1.3</p>
<p>Открытые тесты и задачи</p>	
<p>1. Целесообразная деятельность человека по созданию материальных благ и оказанию услуг называется</p>	<p>УК-3.1 УК-5.2 ПК-1.3</p>
<p>2. Совокупность элементов производственного процесса, окружающей (производственной) среды, внешнего оформления рабочего места и отношения работника к выполняемой работе, которые раздельно или в</p>	<p>УК-3.1 УК-5.2 ПК-1.3</p>

совокупности оказывают влияние на функциональное состояние организма человека в процессе труда – это	
3. Процесс побуждения отдельного исполнителя или группы людей к деятельности, направленный на достижение целей организации, к продуктивному выполнению принятых решений или намеченных работ носит название	УК-3.1 УК-5.2 ПК-1.3
4. Среднее количество рабочих дней за месяц - 22, средняя продолжительность рабочего дня - 7.95 часов. За месяц произведено товарной продукции на 1188 500 рублей. Численность промышленно-производственного персонала - 9 человек. Определите выработку на одного работника: за месяц	УК-3.1 УК-5.2 ПК-1.3
5. Коэффициент постоянства кадров определяется путём вычитания из 1 коэффициента оборота по выбытию и прибавления:	УК-3.1 УК-5.2 ПК-1.3
6. Плановое количество дней и часов, которые может отработать один работник в плановом периоде – это:	УК-3.1 УК-5.2 ПК-1.3
7. Как изменилась трудовая мобильность в мире за последние 50 лет?	УК-3.1 УК-5.2 ПК-1.3
8. Какая из национальных моделей трудовых отношений в большей мере свойственна для трудовых отношений в России?	УК-3.1 УК-5.2 ПК-1.3
9. В 2014 г. Крым вошел в состав Российской Федерации. Как изменилась мобильность трудовых ресурсов данного региона?	УК-3.1 УК-5.2 ПК-1.3
10. В последнее время работников современного типа в США стали называть управляемыми знаниями или «золотыми воротничками». Эти рабочие активно используют свои интеллектуальные способности, анализируют данные и решают комплексные проблемы. Как изменилась цена труда в связи с возникновением данной категории?	УК-3.1 УК-5.2 ПК-1.3
11. Назовите федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по контролю и надзору в сфере труда, занятости, альтернативной гражданской службы и социальной защиты населения от безработицы, трудовой миграции и урегулирования коллективных трудовых споров, а также по предоставлению социальных гарантий. Установленных законодательством РФ для социально незащищенных граждан.	УК-3.1 УК-5.2 ПК-1.3
12. Работал в организации ЗАО Магистраль, были задержки с з/п, в дальнейшем организация сменила название, а долг (больше 200т.р) остался, ему не выплатили больничный, и уволили без моего ведома, расчет не дали по сегодняшний день, в какую организацию следует обращаться в первую очередь?	УК-3.1 УК-5.2 ПК-1.3
13. Я работаю в локомотивном депо Барнаул. В августе я был на больничном 5 дней. 20 августа сдал закрытый больничный в отдел кадров депо. Работодатель оплатил только 3 дня больничного и все. Уже прошел месяц с момента сдачи больничного листка, а остальные дни мне не оплатили. Вопрос куда мне обращаться?	УК-3.1 УК-5.2 ПК-1.3
14. При трудоустройстве организация приняла на работу женщину, которая имела более высокий уровень образования и более продолжительный стаж работы, а мужчину, который не имеет детей. Как называется данная ситуация?	УК-3.1 УК-5.2 ПК-1.3

15. Каким основным законом регулируются трудовые отношения?	УК-3.1 УК-5.2 ПК-1.3
16. Субъект, наделенный правом вести хозяйственную деятельность и нанимать работников для выполнения ими определенной трудовой функции	УК-3.1 УК-5.2 ПК-1.3
17. Физическое лицо, которое личным трудом за определенную плату выполняет определённую работодателем функцию:	УК-3.1 УК-5.2 ПК-1.3
18. С какого возраста в России у работника возникает правосубъектность?	УК-3.1 УК-5.2 ПК-1.3
19. Могут ли дополнительные условия трудового договора ухудшать положение работника по сравнению с установленными трудовым законодательством	УК-3.1 УК-5.2 ПК-1.3
20. Если работник фактически приступил к выполнению работы, но трудовой договор не оформлен письменно, считается ли он заключенным?	УК-3.1 УК-5.2 ПК-1.3
21. () — это количество единиц продукции, которое должно быть изготовлено одним работником или бригадой (звеном) за данный отрезок времени (час, смену)	УК-3.1 УК-5.2 ПК-1.3
22. () – принадлежащие человеку производительные активы (здоровье, способности, умения, навыки), позволяющие ему на протяжении определенного времени создавать доходы и являющиеся результатом инвестиций в них	УК-3.1 УК-5.2 ПК-1.3

Ключ к тесту

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
а	г	аб	д	123456	1а 2б 3в	123	а	а	а
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
г	в	б	г	а	а	б	в	г	абв
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
аб	вг	в	в	а	б	г	аб	в	г
31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
г	г	аб	г	в	1аб 2вг	г	а	а	б
41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
в	г	в	б	б	г	г	бв	а	а
51	52	53	54	55	56	57	58	59	60
г	1а 2б 3в 4г	абв	аб	г	г	г	а	б	1авд 2бге

Ответы на открытые вопросы

1. *труд
2. *условия труда
3. *трудовая мотивация
4. *132055,56

5. *коэффициента оборота по приему
6. *бюджет рабочего времени
7. *выросла
8. *Европейская
9. *выросла
10. *выросла
11. *Федеральная служба по труду и занятости
12. *в трудовую инспекцию
13. *Фонд социального страхования
14. *дискриминация
15. *Трудовым кодексом
16. *работодатель
17. *работник
18. *16 лет
19. *нет
20. *да
21. *норма выработки
22. *человеческий капитал