|  |  |
| --- | --- |
| Приложение 4 к рабочей программе дисциплины | |
| **Управление кадровой политикой организации** | |
| **Фонд оценочных средств** | |
| Направление/ специальность подготовки | **38.04.04 Государственное и муниципальное управление** |
| Специализация/ профиль/ программа подготовки | **«Государственное и муниципальное управление»** |
| Уровень высшего образования | Магистратура |
| Форма обучения | очная, заочная |
| Факультет | Р Международного промышленного менеджмента и коммуникации |
| Выпускающая кафедра | Р4 Экономика, организация и управление производством |
| Кафедра-разработчик | Р4 Экономика, организация и управление производством |
| Год приема | 2023 |

**ФОС по дисциплине «Управление кадровой политикой организации»**

**ОП ВО 38.04.04 Государственное и муниципальное управление «Государственное и муниципальное управление»,**

**формы обучения: очная, заочная**

УК-3 - способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.

ПСК-1.3 - владеет технологиями управления персоналом, обладает умениями и готовностью формировать команды для решения поставленных задач.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Номер задания** | **Содержание вопроса** | **Компетенция** | **Время выполнения задания, мин** |
|  | … человеческих ресурсов следует рассматривать в прямой взаимосвязи с планированием кадрового потенциала организации и планированием карьеры ее сотрудников:  A) Планирование  B) Нехватку  C) Использование  D) нет верного ответа | ПСК-1.3 | 2 |
|  | Адекватные средства к выбору профессии, получению образования, реальному трудоустройству, получению медицинской помощи, доступ к социальной защите и социальным услугам это контекст такой кадровой работы: | ПСК-1.3 | 5 |
|  | В ситуации закрытой кадровой политики разрабатывать и использовать программы интенсивного набора персонала через кадровые агентства, СМИ К какому этапу по проектированию кадровой политики относится данный пример: | ПСК-1.3 | 5 |
|  | В чем заключается сущность управления человеческими ресурсами:  A) Наблюдается перенос технократического подхода на практике организации производственных и трудовых процессов  B) Люди рассматриваются как достояние компании в конкурентной борьбе  C) наблюдается повышение предпринимательской активности персонала  D) Все ответы не является верными | УК-3 | 2 |
|  | В чем заключается сущность управления человеческими ресурсами: | ПСК-1.3 | 5 |
|  | Выбор продолжительности планового периода определяется общими задачами такого планирования:  A) Актуального  B) кадрового  C) главного  D) нет верного ответа | УК-3 | 2 |
|  | Выбор продолжительности планового периода определяется особенностями подготовки различных категорий персонала и накопления опыта для выполнения производственных задач в конкретно указанное время, так ли это:  A) Нет  B) Отчасти  C) да  D) время от времени | ПСК-1.3 | 2 |
|  | Выраженный в денежной форме абсолютный размер оплаты труда различной сложности и работников различной квалификации в единицу времени это тарифная:  A) Сетка  B) ставка  C) плата  D) зарплата | ПСК-1.3 | 2 |
|  | Запишите в ответ факторы, которые не относятся к внутренней среде:  A) принципы, методы, стиль управления  B) природно климатические факторы  C) кадровый потенциал организации  D) производительность труда | УК-3 | 2 |
|  | Запишите в ответ, что не относится к кадровым стратегиям в кадровом планировании  A) разработка основ будущей кадровой политики организации  B) определение конкретных целей организации и каждого работника, вытекающих из кадровой стратегии  C) создание возможности дополнительного и профессионального продвижения работников  D) обеспечение развития кадров для выполнения работ новой квалификации | ПСК-1.3 | 2 |
|  | Запишите в ответ, что не относится к кадровым стратегиям в кадровом планировании:  A) разработка основ будущей кадровой политики организации  B) определение конкретных целей организации и каждого работника, вытекающих из кадровой стратегии  C) создание возможности дополнительного и профессионального продвижения работников  D) обеспечение развития кадров для выполнения работ новой квалификации | УК-3 | 2 |
|  | К основным требованиям к организации кадрового планирования относится: | ПСК-1.3 | 5 |
|  | К основным требованиям к организации кадрового планирования относится:  A) определение общих затрат на одного работника  B) определение дифференцированных затрат на одного работника  C) постоянное соотнесение плановых задач и реальных возможностей организации  D) нет верного ответа | ПСК-1.3 | 2 |
|  | К требованиям принципа демократизма государственной кадровой политики относится: | УК-3 | 5 |
|  | Как называется метод оценки кадров, суть которого состоит в том, что руководитель (или комиссия), исходя из определенных критериев оценки, располагает оцениваемых работников по порядку – от самого лучшего до самого худшего: | ПСК-1.3 | 5 |
|  | Как называются критерии оценки персонала, которые образуются на основе других присущих человеку качеств, таких как профессиональный авторитет, культура мышления, речи:  A) Деловые  B) Профессиональные  C) интегральные  D) личностные | ПСК-1.3 | 2 |
|  | Как соотносятся понятия «государственная кадровая политика» и «управление персоналом»? | УК-3 | 5 |
|  | Как соотносятся понятия «государственная кадровая политика» и «управление персоналом государственной службы»?  A) это одно и то же  B) управление персоналом это механизм реализации ГКП  C) управление персоналом это механизм формирования ГКП  D) ГКП это стратегия управления персоналом государственной службы | УК-3 | 2 |
|  | Как соотносятся понятия «государственная кадровая политика» и «управление персоналом»?  A) это равнозначные понятия  B) управление персоналом — механизм реализации государственной кадровой политики  C) управление персоналом — это кадровая политика на практике  D) управление персоналом — это кадровая деятельность | ПСК-1.3 | 2 |
|  | Какая из стратегий относится к группе стратегий роста компаний путем приобретения или создания дочерних фирм? | УК-3 | 5 |
|  | Какая цель преследуется на этапе программирования по проектированию кадровой политике?  A) согласование принципов и целей работы с персоналом  B) разработка конкретизированных программ, путей достижения целей  C) разработка процедур диагностики и прогнозирования кадровой ситуации  D) нет верного ответа | ПСК-1.3 | 2 |
|  | Какая цель преследуется на этапе программирования по проектированию кадровой политике?  A) согласование принципов и целей работы с персоналом  B) разработка конкретизированных программ, путей достижения целей  C) разработка процедур диагностики и прогнозирования кадровой ситуации  D) нет верного ответа | УК-3 | 2 |
|  | Какие факторы относятся ко внешней среде, влияющие на разработку стратегий управления персоналом?  A) текучесть кадров  B) факторы международного характера  C) производительность труда  D) факторы организации | ПСК-1.3 | 2 |
|  | Какими могут быть тенденции продвижения персонала при открытом типе кадровой политики?  A) с одной стороны возможность роста затруднена за счет постоянного притока новых кадров  B) вполне вероятна головокружительная карьера за счет высокой мобильности кадров  C) предпочтение при назначении  D) нет верного ответа | УК-3 | 2 |
|  | Какими могут быть тенденции продвижения персонала при открытом типе кадровой политики?  A) с одной стороны возможность роста затруднена за счет постоянного притока новых кадров  B) вполне вероятна головокружительная карьера за счет высокой мобильности кадров  C) предпочтение при назначении  D) нет верного ответа | ПСК-1.3 | 2 |
|  | Какова цель мониторинга персонала? | УК-3 | 5 |
|  | Какой из этапов стратегического управления организаций содержит понятие макроокружение?  A) формировка миссий и целей  B) формирование и выбор стратегий  C) реализация стратегий  D) анализ внешней и внутренней среды  E) оценка и контроль реализуемой стратегии | УК-3 | 2 |
|  | Метод рангового порядка – это метод оценки кадров: | УК-3 | 5 |
|  | На что направлена стратегия руководства?  A) на максимализацию прибыли  B) на минимализацию прибыли  C) на сохранение уровня прибыли  D) на развитие потенциала личности | УК-3 | 2 |
|  | На что направлено управление персоналом на стадии формирования организации?  A) Привлечение дополнительного персонала  B) Исключение возможности увеличения расходов на оплату труда  C) Организацию освобождения персонала  D) Разработку системы управления персоналом | УК-3 | 2 |
|  | Что такое сложный комплекс предложений, догм, бездоказательно принят всеми членами компании, который определяет общие рамки организационного поведения? | ПСК-1.3 | 5 |
|  | Что такое бюрократизм:  A) использование должностным лицом прав, связанных с его должностью, в целях личного обогащения  B) расположение служебных званий, чинов в порядке их подчинения  C) иерархически организованная, оторванная от народа система управления обществом  D) нет верного ответа | УК-3 | 2 |
|  | Что такое «кадровый потенциал государственной службы»? | ПСК-1.3 | 5 |
|  | Что из перечисленного не относится к функциям менеджмента персонала  A) Планирование  B) Прогнозирование  C) Мотивация  D) составление отчетов  E) организация | УК-3 | 2 |
|  | Что включает в себя внешняя среда организации  A) макроокружение  B) микроокружение  C) непосредственное окружение  D) нет верного ответа | ПСК-1.3 | 2 |
|  | Что включает в себя внешняя среда организации: | УК-3 | 5 |
|  | Что включает в себя анализ конкурентов  A) возраст и пол покупателей  B) временной график поставки их товара  C) анализ сильных и слабых сторон, потенциальных конкурентных фирм  D) уровень дохода их покупателей | ПСК-1.3 | 2 |
|  | Тип кадровой политики, предполагающий отсутствие прогноза кадровых потребностей  A) пассивная  B) активная  C) превентивная  D) нет верного ответа | УК-3 | 2 |
|  | Степень и уровень профессиональной подготовленности работника к какому либо труду: | ПСК-1.3 | 5 |
|  | Создание условий для повышения квалификации персонала, формирование поддерживающей процессы обучения среды в организации:  A) фаза стагнации  B) фаза профессионального роста  C) фаза интеграции  D) нет верного ответа | УК-3 | 2 |