|  |  |
| --- | --- |
| Приложение 4 к рабочей программе дисциплины | |
| **Управление кадровой политикой государства** | |
| **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 государства»**

**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 | ПСК-1.3 | 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 | ПСК-1.3 | 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 | 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 | 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 | ПСК-1.3 | 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: | ПСК-1.3 | 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 | УК-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 | УК-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 | УК-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 | 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 | УК-3 | 2 |
|  | Что такое «кадровый потенциал государственной службы»? | ПСК-1.3 | 5 |
|  | 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: | ПСК-1.3 | 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  A) Корпоративная культура компании  B) Организационная культура предприятия  C) Организационная структура предприятия  D) Производственная структура предприятия | УК-3 | 2 |
|  | Что такое сложный комплекс предложений, догм, бездоказательно принят всеми членами компании, который определяет общие рамки организационного поведения? | УК-3 | 5 |
|  | Что такое бюрократизм: | УК-3 | 5 |
|  | Что применяет кадровая служба при адаптации персонала к возможным изменениям в работе предприятия  A) Система переговоров и соглашений для убеждения персонала в необходимости перемен  B) Привлечение работников к реализации конкретного инновационного проекта  C) Меры явного и скрытого воздействия (санкции, наказания)  D) Все ответы верны | ПСК-1.3 | 2 |
|  | Что применяет кадровая служба при адаптации персонала к возможным изменениям в работе предприятия?  A) Система переговоров и соглашений для убеждения персонала в необходимости перемен  B) Привлечение работников к реализации конкретного инновационного проекта  C) Меры явного и скрытого воздействия (санкции, наказания)  D) Все ответы верны | УК-3 | 2 |
|  | Что из перечисленного не относится к функциям менеджмента персонала? | УК-3 | 5 |
|  | 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 анализ конкурентов? | УК-3 | 5 |
|  | Тип кадровой политики, предполагающий отсутствие прогноза кадровых потребностей: | ПСК-1.3 | 5 |
|  | Стратегия управления персоналом определяется через представление управления персоналом на таком уровне управления организации:  A) Низшем  B) Среднем  C) высшем  D) нет верного ответа | УК-3 | 2 |