

Федеральное государственное образовательное бюджетное  
учреждение высшего образования  
**«Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»**

**Уфимский филиал Финуниверситета**

## **ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

по дисциплине «Управление человеческими ресурсами»

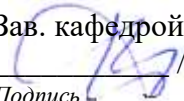
Разработчик: кафедра «Экономика, менеджмент и маркетинг»

Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент

Образовательная программа: Управление бизнесом (профиль: Менеджмент и управление бизнесом, Управление проектами), Финансовый менеджмент

РАССМОТРЕН  
На заседании кафедры  
«Экономика, менеджмент и маркетинг»

Протокол №10  
от «29» июня 2021 г.

Зав. кафедрой  
 /Д.В.Чувилин  
Подпись \_\_\_\_\_ .

Разработан основе  
ОС ФГОБУ ВО Финуниверситета по  
направлению 38.03.02 Менеджмент (уровень  
бакалавриата) № 1302/о от 03.06.2021 г.

## Оценочные средства для оценки форсированности компетенций

**Вопрос 1.** (ПКН-4): Отличительная черта управления человеческими ресурсами, стимулирующая взаимную ответственность работника и работодателя и стремление сделать компанию лучшей, – это:

- 1) включение в кадровый менеджмент линейных менеджеров;
- 2) формирование сильной корпоративной культуры;
- 3) появление стратегического измерения;
- 4) акцент на работу с менеджерами

**Вопрос 2.** (ПКН-4): Создание системы KPI с большим премиальным фондом относится к следующей основной задаче службы управления персоналом:

- 1) поддержание благоприятного морально-психологического климата;
- 2) обеспечение непрерывного обучения и повышения квалификации работников;
- 3) управление внутренними ротациями персонала, планирование карьеры и продвижения по службе;
- 4) совершенствование системы мотивации персонала.

**Вопрос 3.** (УК-9): Наиболее ценный актив предприятия, способный коллективно и индивидуально вносить вклад в решение задач предприятия – это:

- 1) человеческий капитал;
- 2) производительные силы;
- 3) кадры;
- 4) компетенции сотрудников.

**Вопрос 4.** (УК-9): Человека как самостоятельное активное существо в своем культурном поле рассматривает следующий подход к управлению персоналом:

- 1) корпоративный;
- 2) гуманистический;
- 3) экономический;
- 4) органический.

**Вопрос 5.** (ПКН-4): Основой профессиональной этики менеджера по персоналу служит следующее понимание труда:

- 1) как способа занять свободное время;
- 2) как нравственной ценности;
- 3) как наказания;
- 4) как альтруизма.

**Вопрос 6.** (ПКН-4): ... – это совокупность различных качеств людей, определяющих их трудоспособность к производству материальных и духовных благ, и являются обобщающим показателем развития общественного производства;

**Вопрос 7.** (ПКН-4): Сущность управления персоналом заключается в:

- 1) определении кадрового потенциала и потребности организации в персонале;
- 2) разработке плана работы с персоналом;

- 3) формировании кадровой политики;
- 4) документационном обеспечении кадровых процессов.

**Вопрос 8.** (ПKN-4): Полный личный состав наемных работников – это ...

**Вопрос 9.** (ПKN-4): Основоположниками теории человеческого капитала являются:

- 1) А. Смит и Д. Рикардо;
- 2) В. Смирнов;
- 3) А. Добрынин и С. Дятлов;
- 4) Т. Шульц и Г. Беккер.

**Вопрос 10.** (ПKN-4): Аутстаффинг – это:

- 1) передача внешним экспертам функций работы с персоналом;
- 2) создание круга знакомых, для ведения бизнеса и эффективного закрытия вакансий;
- 3) сопровождение персонала в период сокращений и увольнений, оказание помощи в дальнейшем трудоустройстве;
- 4) способ организации работы с разными сотрудниками, при котором агентство-аутстаффер оформляет специалистов к себе в штат, которые де-юре числятся у него, а по факту работают на заказчика — работодателя.

**Вопрос 11.** (ПKN-4): Изначально в отдельные подразделения стали передавать следующую функцию управления персоналом:

- 1) кадровое делопроизводство;
- 2) учет использования рабочего времени;
- 3) расчет заработной платы;
- 4) обучение.

**Вопрос 12.** (ПKN-4): Правила внутреннего трудового распорядка относятся к подсистеме:

- 1) кадровая политика;
- 2) адаптация персонала;
- 3) подбор персонала;
- 4) оценка персонала.

**Вопрос 13.** (ПKN-4): На выбор модели управления персоналом НЕ влияет:

- 1) тип бизнеса;
- 2) корпоративная культура;
- 3) численность персонала;
- 4) организационная среда.

**Вопрос 14.** (ПKN-4): .... управления персоналом предполагает рассмотрение сущности персонала организации как объекта управления, процесса формирования поведения индивидов, соответствующего целям, задачам организации, методов и принципов управления персоналом.

**Вопрос 15.** (ПКН-4): Минимизация числа ступеней управления персоналом подразумевает:

- 1) чем меньше уровней управления имеет система управления персоналом, тем она эффективнее работает;
- 2) чем больше уровней управления имеет система управления персоналом, тем она эффективнее работает;
- 3) сокращение уровней управления системы управления персоналом приводит к снижению ее эффективности;
- 4) увеличение уровней управления системы управления персоналом приводит к повышению ее эффективности.

**Вопрос 16.** (ПКН-4): Выберите из перечисленных ниже элементов те из них, которые не являются подсистемами системы управления персоналом:

- 1) управление стандартизацией;
- 2) управление нормированием;
- 3) правовое обеспечение управления персоналом;
- 4) управление техникой безопасности

**Вопрос 17.** (ПКН-4): Система управления персоналом включает в себя:

- 1) подсистему общего и линейного руководства;
- 2) ряд функциональных подсистем, специализирующихся на выполнении однородных функций управления персоналом;
- 3) подсистему общего и линейного руководства и ряд функциональных подсистем, специализирующихся на выполнении однородных функций;
- 4) ряд целевых подсистем, осуществляющих выполнение функций по управлению персоналом.

**Вопрос 18.** (ПКН-4): К административным методам управления персоналом относятся:

- 1) разработка социальных нормативов;
- 2) участие работников в управлении;
- 3) экономические нормы и нормативы;
- 4) организационно-управленческие нормативы.

**Вопрос 19.** (ПКН-4) Методы управления персоналом, базирующиеся на дисциплине и ответственности называются ...

**Вопрос 20.** (ПКН-4): Методы управления персоналом, ориентированные на построение системы взаимоотношений в коллективе называются ...

### **Критерии оценивания:**

Оценкой «отлично» (зачет) оценивается полное освоение компетенции по данной дисциплине – 85 и выше баллов.

Оценкой «хорошо» (зачет) оценивается усвоение компетенции, однако в ответах допускаются неточности и незначительные ошибки – от 70 до 84 баллов.

Оценка «удовлетворительно» (зачет) свидетельствует о том, что студент освоил компетенции, допускает отдельные ошибки – от 50 до 69 баллов.

Оценка «неудовлетворительно» (незачет) выставляется в том случае, если студентом компетенции не освоены и ответы содержат существенные ошибки – менее 50 баллов.

## Ключ к тесту

[illegible]