

**БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА – ЮГРЫ  
«СУРГУТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

<p>Заместитель генерального директора по управлению персоналом ООО «Газпром трансгаз Сургут»</p>  <p>Д.А. Таранов</p>	<p>Проректор по УМР</p>  <p>Е.В. Коновалова</p> <p>« 18 » июня 20<u>20</u> г.</p>
--	---

**КОМПЛЕКСНЫЙ ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

Направление подготовки:  
38.03.03 Управление персоналом

Направленность программы:  
Управление персоналом организации

Квалификация:

бакалавр

Форма обучения:

Очная

Фонды оценочных средств утверждены на заседании кафедры ТМУиУП  
« 06 » апреля 2020 года, протокол № 6

Заведующий кафедрой



*Хадасевич Н.Р.*

Сургут, 2020 г.

## 1. Оценка сформированности компетенций

Формируемые компетенции:

ОК - 3 способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности

ПК - 1 знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике

ПК - 14 владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умение применять их на практике

ПК - 11 владение навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках)

ПК - 33 владение навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания

ПК - 3 знание основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владение методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике

№ п/п	Наименование дисциплины	Перечень проверяемых компетенций		Форма контроля при промежуточной аттестации
1.	Теория организации и управления	ОК - 3		
2	Государственная кадровая политика	ПК - 1		Экзамен
3	Управление трудовыми ресурсами	ПК - 14		
4	Организация службы управления персоналом	ПК - 11	ПК - 33	Экзамен
5	Маркетинг персонала	ПК - 2	ПК - 3	Экзамен

## 2. Оценочные средства

БУ ВО «СУРГУТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
Междисциплинарный тест для оценки сформированности компетенций студентов бакалавриат, обучающихся по направлению 38.03.03 Управление персоналом, направленность программы: Управление персоналом организации

ФИО студента,

\_\_\_\_\_

группа \_\_\_\_\_

### Вариант 1

№ п/п	Дисциплина	Задание	Ответ
1	Теория организации и управления	Кто был основателем школы научного управления? а. Ф. Тейлор б. А. Файоль в. Г. Гантг г. М. Вебер	<b>а</b>
2	Теория организации и управления	Рассмотрение организаций как некоторой целостности, состоящей из взаимосвязанных частей, каждая из которых вносит вклад в развитие целого а. Процессный подход б. Системный подход в. Ситуационный подход	<b>б</b>
3	Теория организации и управления	Экономические методы управления включают: а. управление доходами персонала, в том числе: заработной платой и премированием; б. экономические рычаги воздействия как на отдельных работников, так и на подразделения, включая управление доходами, хозрасчет, самофинансирование, ценообразование и пр. в. оплата труда по достигнутым результатам.	<b>б</b>
4	Государственная кадровая политика	Что такое кадровая политика? а) перечень правил и норм организации кадровой работы на предприятии; б) перечень лиц, принимающих кадровые решения; в) перечень мероприятий по работе с персоналом на различных стадиях развития организации.	<b>в</b>
5	Государственная кадровая политика	К организационным методам воздействия на персонал относятся: а) должностная инструкция; б) приказ; в) распоряжение; г) удержание из зарплаты; д) увольнение	<b>а</b>
6	Государственная кадровая политика	Отношения занятости возникают по инициативе: а) работодателей; б) работников; в) работодателей и работников; г) государства; д) службы занятости	<b>в</b>

7	Управление трудовыми ресурсами	Трудоемкость определяет- а) затраты труда на производство продукции; б) затраты рабочего времени на производство единицы продукции; в) количество продукции производимой в единицу времени; г) количество продукции высшего качества; д) затраты рабочего времени на вспомогательные работы	б
8	Управление трудовыми ресурсами	Показатели эффективности использования трудовых ресурсов – а) оборачиваемость, коэффициент списочного состава; б) выработка, трудоемкость; в) коэффициент списочного состава, коэффициент сменности; г) рентабельность производства; д) штатный коэффициент	б
9	Управление трудовыми ресурсами	Укажите показатель, характеризующий затраты рабочего времени на единицу продукции: а) трудоемкость; б) фондоемкость; в) производительность труда; г) нормирование труда; д) норматив труда.	б
10	Организация службы управления персоналом	Управление персоналом – это: а) руководство персоналом с целью достижения общей цели; б) процесс планирования, подбора, подготовки, оценки и непрерывного образования кадров, направленный на их рациональное использование и повышение эффективности производства; в) процесс управления трудовым коллективом предприятия; г) последовательность этапов по набору работников.	б
11	Организация службы управления персоналом	В функции менеджера по персоналу относятся: а) обеспечение целенаправленной слаженной работы всех работников предприятия для достижения поставленных перед ним целей; б) обеспечение предприятия персоналом соответствующего количества и качества; в) координирующая функция; г) все ответы верны.	г
12	Организация службы управления персоналом	Координирующая функция менеджера по персоналу предусматривает: а) размещение персонала; б) мотивация персонала; в) доведение до работников поставленных целей; г) все ответы верны.	г
13	Организация службы управления персоналом	Специально сформированная группа работников, по своим качествам соответствующая требованиям, предъявляемым к руководителям определенного ранга, прошедших аттестационный отбор, специальную управленческую подготовку и достигших положительных результатов в производственно-коммерческой деятельности организации: а) резерв руководителей на выдвижение; б) аттестационная комиссия; в) кадровая служба; г) кандидаты на увольнение; д) явочный штат	а
14	Маркетинг персонала	Для того чтобы найти подходящего кандидата на руководящую должность, целесообразно:	а

		<p>а) обратиться в хорошее агентство по подбору персонала;</p> <p>б) в письменном виде определить необходимые качества кандидата;</p> <p>в) разместить яркое призывное объявление в самых людных местах;</p> <p>г) предложить вознаграждение за поиск подходящего кандидата;</p> <p>д) ждать, когда подходящий кандидат обратится в поисках работы сам</p>	
15	Маркетинг персонала	<p>При необходимости массового подбора сотрудников обычно используются следующие методы:</p> <p>а) размещение объявления о вакансиях в Интернете;</p> <p>б) «headhunting» («охота за головами»);</p> <p>в) стажировки молодых специалистов в компании;</p> <p>22</p> <p>г) прием на работу родственников;</p> <p>д) подбор через частные кадровые агентства</p>	<b>а</b>
16	Маркетинг персонала	<p>Наиболее достоверным методом оценки способностей кандидата выполнять работу, на которую он будет нанят, является:</p> <p>а) психологические тесты;</p> <p>б) проверка знаний;</p> <p>в) проверка профессиональных навыков;</p> <p>г) графический тест;</p> <p>д) астрологический прогноз</p>	<b>в</b>
17	Маркетинг персонала	<p>Профессиограмма - документ, который:</p> <p>а) раскрывает как содержание профессии, так и требования, которые она предъявляет к человеку;</p> <p>б) представляет собой «портрет» идеального сотрудник;</p> <p>в) полностью совпадает с содержанием должностной инструкции;</p> <p>г) дает краткую профессиональную и биографическую характеристики работника;</p> <p>д) представляет собой перечень должностей, занимаемых работником</p>	<b>а</b>
18	Маркетинг персонала	<p>К активным путям покрытия потребности в персонале НЕ относятся:</p> <p>а. набор персонала непосредственно в учебных заведениях посредством заключения двусторонних соглашений как с данным учебным заведением, так и участником обучения;</p> <p>б. представление заявок по вакансиям в местные или межрегиональные центры занятости (биржи труда);</p> <p>в. использование услуг консультантов по персоналу (они могут также выполнять посреднические функции по подбору кандидатов) и специализированных посреднических фирм по найму персонала (коммерческих бирж труда);</p> <p>г. ожидание претендентов после вывешивания объявлений местного характера</p> <p>д. вербовка нового персонала через своих сотрудников.</p>	<b>г</b>

### Схема оценивания выполнения тестовых заданий

Междисциплинарный тест для оценки сформированности компетенций содержит 18 вопросов.

На выполнение теста отводится 30 мин. За каждый вопрос начисляются баллы по следующим критериям:

Начисляемые баллы	Критерий начисления баллов
0	Полностью неправильный ответ или ответ отсутствует.
1	Частично правильный ответ.
2	Полностью правильный ответ.

Шкала оценивания:

$\alpha < 12$  – оценка "неудовлетворительно";

$12 \leq \alpha < 20$  – оценка "удовлетворительно";

$20 \leq \alpha < 30$  – оценка "хорошо";

$30 \leq \alpha$  – оценка "отлично",

где  $\alpha$  – сумма баллов за весь тест.