

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«КАЛИНИНСКИЙ ТЕХНИКУМ АГРОБИЗНЕСА»**

**КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ПО ПРОГРАММЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕРЕПОДГОТОВКИ
«УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ»**

УД.04 ЭКОНОМИКА И ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА

г. Калининск

2018 г.

Пояснительная записка

В рамках промежуточной аттестации по учебной дисциплине проводится зачет в форме тестирования для комплексной проверки результатов освоения слушателями учебной дисциплины по завершении ее изучения.

Основной задачей тестирования является получение достоверных и объективных результатов о качестве усвоения слушателями программного материала (знания, умения, навыки, профессиональные компетенции в области управления персоналом) в целях установления соответствия требованиям нового вида деятельности в соответствии с профессиональным стандартом.

Каждый вопрос предполагает выбор одного или нескольких из предложенных вариантов ответа.

Тестирование признается успешно пройденным при условии общего качества выполнения теста не менее 75%.

УД.04 ЭКОНОМИКА И ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА

Тестовые задания

Вариант № 1

1.	Ценности, определяющие основные цели функционирования организации	А) краткосрочные планы Б) базисные принципы В) стратегические задачи Г) оперативные планы
2.	Эффективное использование кадрового потенциала в целях успешной реализации стратегии предприятия	А) совмещение профессий Б) управление В) кадровая политика Г) управление персоналом
3.	Менеджеру по персоналу необходимо знать	А) система управления трудовыми ресурсами Б) порядок организации кадровой работы В) методы обучения кадров Г) все ответы верны
4.	Социально-психологические методы управления включают в себя	А) организационное регламентирование Б) нормирование В) экономическое стимулирование Г) верного ответа нет
5.	Менеджер по персоналу работает	А) самостоятельно Б) под началом кадрового консультанта В) под началом общего руководителя организации Г) все ответы верны
6.	Японский подход к управлению персонала имеет в основе своей организации	А) гармонию Б) эффективность В) метод найма по деловым качествам Г) формальные отношения
7.	Американский подход к управлению персоналом характеризуется оплатой труда	А) в зависимости от результата Б) сдельной В) в зависимости от стажа Г) повременной
8.	Система управления персоналом это	А) развитие и подготовка персонала Б) процесс использования ресурсов для достижения организационных целей В) анализ и регулирование отношений руководства и подчинённых Г) конкретная программа реализации стратегических целей организации, которая затрагивает всех сотрудников
9	Подсистема условий труда включает в себя	А) организация продажи продуктов питания Б) прогнозирование текучести кадров

		В) решение правовых вопросов трудовых отношений Г) охрану окружающей среды
10	Модель системы управления персоналом включает	А) производственное поведение персонала Б) основной контингент трудовых ресурсов В) население, обладающее способностью к труду Г) верного ответа нет
11.	Трудовые ресурсы как экономическая категория это	А) население в трудоспособном возрасте, как занятое, так и не занятое в общественном производстве Б) население, обладающее физическими и интеллектуальными способностями к труду В) население, работающее в сфере создания материальных благ Г) все ответы верны
12.	Подсистема оформления и учёта кадров включает	А) обеспечение занятости Б) информационное обеспечение кадрового управления В) профориентацию Г) все ответы верны
13.	Управление персоналом можно рассматривать в двух аспектах	А) эффективность деятельности и число работников Б) эффективность деятельности и соблюдение требований психофизиологии труда В) эффективность деятельности и прогнозирование будущих потребностей Г) число работников и соблюдение требований экономии труда
14.	Делегирование власти распространено	А) японский подход к управлению персоналом Б) российский подход к управлению персоналом В) американский подход Г) верного ответа нет
15.	Назовите этапы с которых начинается управление персоналом	А) привлечение и отбор персонала Б) набор и отбор персонала В) планирование и набор персонала Г) планирование и отбор персонала

УД.04 ЭКОНОМИКА И ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА

Тестовые задания

Вариант № 2

1.	Аппарат управления составляет план работы с кадрами, но не имеет средств влияния на кадровую политику	А) превентивная кадровая политика Б) реактивная В) пассивная Г) активная кадровая политика
2.	Аппарат управления не имеет выраженной программы действий в отношении к персоналу и вся кадровая работа сводится к ликвидации негативных последствий	А) пассивная кадровая политика Б) реактивная В) превентивная Г) активная
3.	Аппарат управления не имеет плана работы с кадрами, но руководство осуществляет контроль за состоянием и выявляет причины возникновения кадровых проблем	А) пассивная кадровая политика Б) реактивная В) превентивная Г) активная
4.	Организация готова принять на работу любого специалиста, соответствующей квалификации	А) рациональная кадровая политика Б) открытая кадровая политика В) активная кадровая политика Г) все ответы верны
5.	Набор конкретных правил о взаимоотношениях людей и организации	А) система управления персоналом Б) управление персоналом В) кадровая политика Г) кадровая стратегия
6.	Разработка процедур диагностики и прогнозирования кадровой ситуации	А) нормирование Б) программирование В) регулирование персонала Г) мониторинг персонала
7.	Согласование принципов и целей работы персонала с принципами и целями работы предприятия в целом	А) нормирование Б) регулирование В) мониторинг Г) программирование

8.	Определение системы процедур и мероприятий по достижению целей организации	А) нормирование Б) регулирование В) программирование Г) мониторинг
9	Открытая краткосрочная кадровая политика динамического роста предполагает	А) проведение внутриорганизационных программ обучения персонала Б) описание политики организации В) активное привлечение персонала Г) нетрадиционные способы найма персонала
10	Открытая долгосрочная кадровая политика динамического роста предполагает	А) описание политики организации Б) проведение внутриорганизационных программ обучения персонала В) активное привлечение персонала Г) нетрадиционные способы найма персонала
11	Факторы внешней среды, влияющие на условия разработки кадровой политики	А) цели предприятия Б) ситуация на рынке труда В) авторитарный стиль руководства Г) все ответы верны
12	Закрытая кадровая политика при краткосрочной стратегии динамического роста заключается	А) в наборе сотрудников с высоким потенциалом и способностями к обучению Б) оценка работников с целью сокращения В) проведение программ переподготовки Г) формирование командного планирования
13	Условия труда и стиль руководства, влияющие на разработку кадровой политики являются	А) факторами внешней среды Б) факторами внешней среды косвенного воздействия В) факторами общей среды Г) факторами внутренней среды
14	Закрытая кадровая политика ликвидационной краткосрочной стратегии предусматривает	А) поиск рабочих мест для сокращаемого персонала Б) проведение программы переподготовки В) Создание нормативных документов по кадровому аспекту ликвидации предприятия Г) оценку работников с целью сокращения
15	Открытая среднесрочная кадровая политика ликвидационной стратегии предусматривает	А) поиск рабочих мест для сокращаемого персонала Б) Создание нормативных документов по кадровому аспекту ликвидации предприятия В) проведение программы переподготовки Г) оценку работников с целью сокращения

УД.04 ЭКОНОМИКА И ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА

Тестовые задания

Вариант № 3

1.	Процесс определения организации в кадрах	А) мониторинг трудовых ресурсов Б) нормирование трудовых ресурсов В) планирование трудовых ресурсов Г) все ответы верны
2.	Процесс планирования трудовых ресурсов осуществляется на 3-х основных условиях	А) стратегическое планирование, тактическое планирование, единовременное планирование Б) стратегическое планирование, тактическое планирование, оперативное планирование В) стратегическое планирование, проектное планирование, оперативное планирование Г) единовременное, оперативное, проектное
3.	Основной задачей планирования трудовых ресурсов является	А) психофизиологические показатели Б) обеспечение нормального социально-психологического климата в коллективе и адаптивного стиля руководства В) квалификация работников и их личные качества Г) численность, квалификация работников и производительность труда
4.	Внутриорганизационная динамика трудовых ресурсов это	А) предоставление работникам рабочих мест в нужное время и в нужном количестве Б) активная политика привлечения персонала В) нетрадиционные методы найма Г) увольнение по собственному желанию, выход на пенсию и другие причины
5.	Конкуренция трудовых ресурсов на стабильном или сокращающемся рынке предполагает	А) сокращение ресурсов Б) увеличение численности работников В) увеличение объектов производства Г) верного ответа нет
6.	Метод определения потребностей в персонале, состоящий в перенесении сегодняшней ситуации в будущее	А) теория игр Б) теория очередей В) методы линейного программирования Г) метод экстраполяции
7.	Метод экспертных оценок для определения потребностей в персонале основан	А) на использовании математических моделей Б) на использовании мнений специалистов В) на изменении соотношения факторов, определяющих численность сотрудников Г) верного ответа нет

8.	Метод экономико-математических методов и моделей для определения потребностей в персонале основан	А) на перенесении сегодняшней ситуации в будущее Б) на изменении соотношения факторов, определяющих численность сотрудников В) на использовании мнений специалистов Г) верного ответа нет
9	Достоинством метода экстраполяции является	А) точная оценка потребностей в рабочей силе Б) общедоступность В) участи линейных руководителей Г) все ответы верны
10	Долгосрочная потребность в кадрах рассчитывается по формуле	А) чистая текущая потребность – дополнительная потребность в кадрах Б) среднесписочная численность персонала X5 нормативный коэффициент численности специалистов В) плановая нормативная трудоёмкость/фонд времени одного работника Г) базовая потребность в кадрах + дополнительная потребность в кадрах
11.	Качественные показатели планирования трудовых ресурсов включают в себя	А) объём рабочей силы и ценностные ориентации Б) количество вакансий и профессиональные навыки персонала В) нормы выработки и знания персонала Г) ценностные ориентации и знания персонала
12.	Дополнительная потребность в кадрах рассчитывается	А) число работников в плановом периоде – число работников в базисном периоде Б) текущая потребность в кадрах – базовая потребность в кадрах В) текущая потребность в кадрах - объём производства/выработка на одного работника Г) все ответы верны
13.	Количественные показатели планирования трудовых ресурсов включают в себя	А) объём рабочей силы и количество вакансий Б) объём рабочей силы и профессиональные знания В) количество вакансий и профессиональные знания Г) верного ответа нет
14.	Фонд времени одного рабочего рассчитывается	А) число рабочих в плановом периоде / планируемый коэффициент управленческих норм Б) число рабочих в плановом периоде / текущая потребность в кадрах В) планируемый коэффициент управленческих норм/число работников в плановом периоде Г) верного ответа нет

15.	Рост производительности труда влечёт за собой	А) увеличение потребности в трудовых ресурсах Б) не влияет на численность трудовых ресурсов В) высвобождение персонала Г) верного ответа нет
-----	---	---

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ
государственное автономное профессиональное образовательное
учреждение Саратовской области
«Калининский техникум агробизнеса»

Бланк зачета
ДПП «Управление персоналом»
УД.04 Экономика и организация труда
Форма проведения - тестирование

Слушатель

(ФИО)

Выполните задание:

1. Ознакомьтесь с лекционными и методическими материалами по программе профессиональной переподготовки «Управление персоналом»
2. Ответьте на вопросы тестовых заданий по предложенным вариантам, результаты ответов запишите в таблицу.

Вариант ____

№ вопроса	Ваш вариант ответа
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	
6.	
7.	
8.	
9.	
10.	
11.	
12.	
13.	
14.	
15.	

Слушатель _____ / _____

Подпись

Ф.И.О.