

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**
**«КАРАЧАЕВО-ЧЕРКЕССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ У.Д. АЛИЕВА»**

Факультет экономики и управления

Кафедра государственного и муниципального управления и политологии

УТВЕРЖДАЮ
И. о. проректора по УР
М. Х. Чанкаев
«29» апреля 2026 г., протокол № 7

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Основы управления персоналом

(наименование дисциплины (модуля))

Направление подготовки

09.03.03 Прикладная информатика

(шифр, название направления)

направленность (профиль) программы

**«Прикладная информатика в государственном и муниципальном
управлении»**

Квалификация выпускника

Бакалавр

ТЕСТОВЫЕ ВОПРОСЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ Б1.В.ДВ.11.01 «Основы управления персоналом»

Компетенции:

УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

Номер задания	Правильный ответ	Содержание вопроса	Компетенция	Время выполнения (мин.)
Задания закрытого типа с одним правильным ответом				
1.	с)	Прочитайте текст и выберите правильный ответ: Какой подход к управлению персоналом характеризуется жестким контролем и централизованным принятием решений? а) Гуманистический подход. б) Системный подход. с) Традиционный (классический) подход. д) Стратегический подход.	УК-3	2 мин
2.	с)	Прочитайте текст и выберите правильный ответ: Какая концепция Управления человеческими ресурсами фокусируется на повышении эффективности работы сотрудников за счет их мотивации и удовлетворенности? а) Концепция управления производительностью. б) Концепция управления талантами. с) Концепция качества жизни на рабочем месте. д) Концепция управления изменениями.	УК-3	2 мин
3.	б)	Прочитайте текст и выберите правильный ответ: Главная цель управления персоналом в организации — это: а) Соблюдение трудового законодательства. б) Повышение производительности труда и эффективности работы организации за счет эффективного использования человеческих ресурсов. с) Поддержание дисциплины среди сотрудников. д) Снижение текучести кадров.	УК-3	2 мин
4.	б)	Прочитайте текст и выберите правильный ответ: Что такое “кадровый резерв”? а) Список сотрудников, которые могут быть уволены. б) Группа сотрудников, подготовленная к продвижению на руководящие должности. с) Группа сотрудников, работающих сверхурочно. д) Список сотрудников, получивших премию.	УК-3	2 мин
5.	б)	Прочитайте текст и выберите правильный ответ: Какое из следующих определений наиболее точно описывает кадровую стратегию? а) Краткосрочный план действий по управлению персоналом. б) Долгосрочный план развития персонала, направленный	УК-3	2 мин

		на достижение стратегических целей организации. с) Система правил и процедур, регулирующих отношения между работодателем и сотрудниками. d) Система мер по повышению квалификации сотрудников.		
6.	c)	Прочитайте текст и выберите правильный ответ: Какой метод прогнозирования численности персонала основан на анализе исторических данных о численности персонала и темпах его изменения? a) Метод экспертных оценок. b) Метод моделирования. c) Экстраполяция. d) Нормативный метод.	УК-3	2 мин
7.	b)	Прочитайте текст и выберите правильный ответ: Главная цель процесса привлечения и набора персонала: a) Снижение затрат на персонал. b) Обеспечение организации необходимыми кадрами. c) Создание позитивного имиджа компании. d) Увеличение прибыли компании.	УК-3	2 мин
8.	c)	Прочитайте текст и выберите правильный ответ: Какой тип адаптации фокусируется на ознакомлении нового сотрудника с организационной структурой, правилами и процедурами? a) Психологическая адаптация. b) Профессиональная адаптация. c) Организационная адаптация. d) Социальная адаптация.	УК-3	2 мин
9.	b)	Прочитайте текст и выберите правильный ответ: Что является основной целью оценки персонала? a) Наказание сотрудников за ошибки. b) Определение потенциала и эффективности сотрудников для улучшения работы организации. c) Увеличение заработной платы лучших сотрудников. d) Увольнение неэффективных сотрудников.	УК-3	2 мин
10.	c)	Прочитайте текст и выберите правильный ответ: Какой из факторов НЕ способствует эффективности командной работы? a) Чётко определённые цели и роли. b) Открытая и честная коммуникация. c) Конфликты и разногласия. d) Взаимодополнение навыков и компетенций членов команды.	УК-3	2 мин
11.	b)	Прочитайте текст и выберите правильный ответ: Что такое “синергия” в контексте командной работы? a) Сумма индивидуальных вкладов членов команды. b) Результат, превышающий сумму индивидуальных вкладов членов команды. c) Конфликт между членами команды. d) Неэффективное использование ресурсов команды.	УК-3	2 мин
12.	d)	Прочитайте текст и выберите правильный ответ: Какой стиль руководства, как правило, наиболее	УК-3	2 мин

		эффективен для командной работы? а) Авторитарный. б) Либеральный. в) Демократический (с участием). г) Зависит от ситуации и особенностей команды.		
Задания закрытого типа с несколькими правильными ответами				
13.	a, b, c, d, e	Какие из перечисленных подходов используются в современном управлении человеческими ресурсами? а) Традиционный (классический) подход. б) Гуманистический подход. в) Системный подход. г) Стратегический подход. е) Компетентностный подход.	УК-3	3 мин
14.	a, b, c, d, e	Какие цели может преследовать кадровая стратегия организации? а) Привлечение и удержание высококвалифицированных сотрудников. б) Повышение производительности труда. в) Развитие кадрового потенциала. г) Создание благоприятного климата в коллективе. е) Снижение текучести кадров.	УК-3	3 мин
15.	a, b, c, e	Какие этапы включает в себя процесс планирования человеческих ресурсов? а) Анализ текущего состояния персонала. б) Прогнозирование будущей потребности в персонале. в) Разработка программы развития персонала. г) Подбор и найм персонала. е) Оценка эффективности планирования.	УК-3	3 мин
16.	a, b, c, d, e, f	Какие каналы привлечения персонала являются наиболее распространёнными? а) Реклама в специализированных изданиях. б) Реферальные программы. в) Социальные сети. г) Сайты компаний. е) Рекрутинговые агентства. ф) Вакансии на порталах по поиску работы.	УК-3	3 мин
17.	a, b	Какая из перечисленных ролей относится к основным командным ролям по Белбину? а) Исполнитель б) Генератор идей в) Критик г) Наблюдатель	УК-3	3 мин
18.	b, c	Что является ключевым элементом эффективного командного взаимодействия? а) Наличие сильного лидера, принимающего все решения б) Открытая и честная коммуникация между членами команды в) Полное единомыслие всех участников команды г) Строгая иерархия в команде	УК-3	3 мин
19.	a, b, c, d, e	Какие факторы наиболее сильно влияют на мотивацию сотрудников? а) Высокий уровень заработной платы.	УК-3	3 мин

		б) Возможности карьерного роста и профессионального развития. в) Уважительное и справедливое отношение руководства. с) Ясная система оценки результатов работы. d) Неинтересная и монотонная работа. e) Благоприятный психологический климат в коллективе.		
20.	a, c, d, e, f	Какие факторы могут привести к необходимости высвобождения персонала? а) Изменения в структуре рынка. б) Неэффективность работы отдельных сотрудников. с) Снижение объема продаж. d) Экономический кризис. e) Реорганизация компании. f) Изменение стратегии компании.	УК-3	3 мин
21.	a, c, d, e	Какие мероприятия необходимо провести при высвобождении персонала? а) Информирование сотрудника о причинах увольнения. б) Проведение собеседования. с) Выплата компенсации в соответствии с законодательством. d) Организация психологической поддержки сотрудникам. e) Обсуждение условий выхода.	УК-3	3 мин
22.	a, b, c, d	Какие из перечисленных факторов влияют на эффективность обучения персонала? а) Качество учебных материалов. б) Мотивация обучаемых. с) Квалификация тренера. d) Наличие системы обратной связи. e) Размер заработной платы сотрудников.	УК-3	3 мин
23.	a, b, c, d	Какие этапы включает в себя типичный процесс планирования карьеры сотрудника? а) Оценка текущих навыков и компетенций. б) Постановка целей карьерного развития. с) Разработка плана развития. d) Регулярный мониторинг и корректировка плана. e) Увольнение сотрудника, не соответствующего планам.	УК-3	3 мин
24.	a, b, c	Какие этапы включает в себя процесс адаптации персонала? а) Предварительная адаптация. б) Непосредственная адаптация. с) Последующая адаптация. d) Постоянное развитие сотрудника.	УК-3	3 мин
25.	c, d, e, f	Какие из перечисленных методов относятся к нематериальному стимулированию? а) Премии и бонусы. б) Дополнительные дни отпуска. с) Публичное признание заслуг. d) Возможность участия в принятии решений. e) Корпоративные мероприятия. f) Обучение за счет компании.	УК-3	3 мин

Задания закрытого типа. Задачи на соответствие

26.	1 - с 2- b 3 - a	Прочитайте текст и установите соответствие (к каждой позиции первого столбца подберите соответствующую позицию из второго столбца)/ Сопоставьте методы планирования персонала (слева) с их характеристиками: <table><tr><th>Тип планирования персонала</th><th>Характеристика</th></tr><tr><td>1.Экстраполяция</td><td>а)Использование статистических данных и математических моделей.</td></tr><tr><td>2. Нормативный метод</td><td>б)Определение потребности в персонале на основе норм численности.</td></tr><tr><td>3. Метод экспертных оценок</td><td>с) Прогнозирование на основе продолжения существующих тенденций.</td></tr></table> Запишите выбранные буквы под соответствующими цифрами: <table><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr><tr><td></td><td></td><td></td></tr></table>	Тип планирования персонала	Характеристика	1.Экстраполяция	а)Использование статистических данных и математических моделей.	2. Нормативный метод	б)Определение потребности в персонале на основе норм численности.	3. Метод экспертных оценок	с) Прогнозирование на основе продолжения существующих тенденций.	1	2	3				УК-3	5 мин
Тип планирования персонала	Характеристика																	
1.Экстраполяция	а)Использование статистических данных и математических моделей.																	
2. Нормативный метод	б)Определение потребности в персонале на основе норм численности.																	
3. Метод экспертных оценок	с) Прогнозирование на основе продолжения существующих тенденций.																	
1	2	3																
27.	1 - b) 2- с) 3 – a)	Прочитайте текст и установите соответствие (к каждой позиции первого столбца подберите соответствующую позицию из второго столбца) Сопоставьте элементы кадровой политики (слева) с их описанием (справа): <table><tr><th>Элементы кадровой политики</th><th>Описание</th></tr><tr><td>1. Принципы</td><td>а) Конкретные действия по реализации кадровой политики.</td></tr><tr><td>2. Цели</td><td>б) Основные правила и ориентиры деятельности в сфере управления персоналом.</td></tr><tr><td>3. Методы</td><td>с) Желаемые результаты в области управления персоналом.</td></tr></table> Запишите выбранные буквы под соответствующими цифрами: <table><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr><tr><td></td><td></td><td></td></tr></table>	Элементы кадровой политики	Описание	1. Принципы	а) Конкретные действия по реализации кадровой политики.	2. Цели	б) Основные правила и ориентиры деятельности в сфере управления персоналом.	3. Методы	с) Желаемые результаты в области управления персоналом.	1	2	3				УК-3	5 мин
Элементы кадровой политики	Описание																	
1. Принципы	а) Конкретные действия по реализации кадровой политики.																	
2. Цели	б) Основные правила и ориентиры деятельности в сфере управления персоналом.																	
3. Методы	с) Желаемые результаты в области управления персоналом.																	
1	2	3																
28.	1 - b) 2- a)	Прочитайте текст и установите соответствие (к каждой позиции первого столбца подберите	УК-3	5 мин														

		соответствующую позицию из второго столбца) Сопоставьте функции управления персоналом (слева) с их основными задачами (справа): <table><tr><th>функции</th><th>задачи</th></tr><tr><td>1.Планирование персонала</td><td>а) Обеспечение сотрудников необходимыми знаниями и навыками.</td></tr><tr><td>2. Подбор персонала</td><td>б) Определение потребности в персонале и планирование его численности.</td></tr><tr><td>3.Развитие персонала</td><td>с) Привлечение и отбор кандидатов на вакансии.</td></tr></table> Запишите выбранные буквы под соответствующими цифрами: <table><tr><td>1</td><td>2</td></tr><tr><td></td><td></td></tr></table>	функции	задачи	1.Планирование персонала	а) Обеспечение сотрудников необходимыми знаниями и навыками.	2. Подбор персонала	б) Определение потребности в персонале и планирование его численности.	3.Развитие персонала	с) Привлечение и отбор кандидатов на вакансии.	1	2						
функции	задачи																	
1.Планирование персонала	а) Обеспечение сотрудников необходимыми знаниями и навыками.																	
2. Подбор персонала	б) Определение потребности в персонале и планирование его численности.																	
3.Развитие персонала	с) Привлечение и отбор кандидатов на вакансии.																	
1	2																	
29.	1-b, 2- а, 3- с	Прочитайте текст и установите соответствие (к каждой позиции первого столбца подберите соответствующую позицию из второго столбца) Сопоставьте концепции УЧР (слева) с их основными целями (справа): <table><tr><th>Концепции УЧР</th><th>Основные цели</th></tr><tr><td>1.Управление производительностью</td><td>а) Привлечение и удержание талантливых сотрудников.</td></tr><tr><td>2.Управление талантами</td><td>б) Повышение эффективности работы сотрудников.</td></tr><tr><td>3. Управление знаниями</td><td>с) Систематизация и использование знаний сотрудников для достижения целей организации.</td></tr></table> Запишите выбранные буквы под соответствующими цифрами: <table><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr><tr><td></td><td></td><td></td></tr></table>	Концепции УЧР	Основные цели	1.Управление производительностью	а) Привлечение и удержание талантливых сотрудников.	2.Управление талантами	б) Повышение эффективности работы сотрудников.	3. Управление знаниями	с) Систематизация и использование знаний сотрудников для достижения целей организации.	1	2	3				УК-3	5 мин
Концепции УЧР	Основные цели																	
1.Управление производительностью	а) Привлечение и удержание талантливых сотрудников.																	
2.Управление талантами	б) Повышение эффективности работы сотрудников.																	
3. Управление знаниями	с) Систематизация и использование знаний сотрудников для достижения целей организации.																	
1	2	3																

30.	1-б, 2- с, 3- а	Прочитайте текст и установите соответствие: Сопоставьте методы набора персонала (слева) с их описанием (справа): <table><tr><th>Метод набора</th><th>Описание</th></tr><tr><td>1.Реферальные программы</td><td>а) Использование специальных сайтов и порталов.</td></tr><tr><td>2.Реклама в СМИ</td><td>б) Рекомендации от действующих сотрудников.</td></tr><tr><td>3.Онлайн-платформы для поиска работы</td><td>с) Размещение объявлений в журналах, газетах и на радио.</td></tr></table> Запишите выбранные буквы под соответствующими цифрами: <table><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr><tr><td></td><td></td><td></td></tr></table>	Метод набора	Описание	1.Реферальные программы	а) Использование специальных сайтов и порталов.	2.Реклама в СМИ	б) Рекомендации от действующих сотрудников.	3.Онлайн-платформы для поиска работы	с) Размещение объявлений в журналах, газетах и на радио.	1	2	3				УК-3	5 мин
Метод набора	Описание																	
1.Реферальные программы	а) Использование специальных сайтов и порталов.																	
2.Реклама в СМИ	б) Рекомендации от действующих сотрудников.																	
3.Онлайн-платформы для поиска работы	с) Размещение объявлений в журналах, газетах и на радио.																	
1	2	3																
31.	1- с, 2 - а, 3- б	Прочитайте текст и установите соответствие: Сопоставьте типы адаптации (слева) с их основными аспектами (справа): <table><tr><th>Тип адаптации</th><th>Основные аспекты</th></tr><tr><td>1.Организационная</td><td>а) Вхождение в новый коллектив, установление межличностных отношений.</td></tr><tr><td>2.Социальная</td><td>б)Освоение профессиональных навыков и обязанностей.</td></tr><tr><td>3. Профессиональная</td><td>с)Ознакомление с организационной структурой, правилами, процедурами.</td></tr></table> Запишите выбранные буквы под соответствующими цифрами: <table><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr><tr><td></td><td></td><td></td></tr></table>	Тип адаптации	Основные аспекты	1.Организационная	а) Вхождение в новый коллектив, установление межличностных отношений.	2.Социальная	б)Освоение профессиональных навыков и обязанностей.	3. Профессиональная	с)Ознакомление с организационной структурой, правилами, процедурами.	1	2	3				УК-3	5 мин
Тип адаптации	Основные аспекты																	
1.Организационная	а) Вхождение в новый коллектив, установление межличностных отношений.																	
2.Социальная	б)Освоение профессиональных навыков и обязанностей.																	
3. Профессиональная	с)Ознакомление с организационной структурой, правилами, процедурами.																	
1	2	3																
32.	1- б, 2 - с, 3- а	Прочитайте текст и установите соответствие: Соотнесите метод оценки персонала с его описанием: <table><tr><th>Метод</th><th>Описание</th></tr><tr><td>1.Оценка по результатам работы</td><td>а) Оценка по шкале, учитывающая различные аспекты работы</td></tr><tr><td>2.360-градусная оценка</td><td>б) Оценка на основе результатов, КРІ, достигнутых целей</td></tr></table>	Метод	Описание	1.Оценка по результатам работы	а) Оценка по шкале, учитывающая различные аспекты работы	2.360-градусная оценка	б) Оценка на основе результатов, КРІ, достигнутых целей	УК-3	5 мин								
Метод	Описание																	
1.Оценка по результатам работы	а) Оценка по шкале, учитывающая различные аспекты работы																	
2.360-градусная оценка	б) Оценка на основе результатов, КРІ, достигнутых целей																	

		<table><tr><td>3.Рейтинговая оценка</td><td>с) Оценка сотрудника со стороны коллег, руководства, и самого сотрудника</td></tr></table> Запишите выбранные буквы под соответствующими цифрами: <table><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr><tr><td></td><td></td><td></td></tr></table>	3.Рейтинговая оценка	с) Оценка сотрудника со стороны коллег, руководства, и самого сотрудника	1	2	3															
3.Рейтинговая оценка	с) Оценка сотрудника со стороны коллег, руководства, и самого сотрудника																					
1	2	3																				
33.	1- а, 2 - с, 3- b	Прочитайте текст и установите соответствие: Соотнесите методы обучения персонала с их кратким описанием: <table><tr><th>Метод</th><th>Описание</th></tr><tr><td>1.Наставничество</td><td>а)Обучение на рабочем месте под руководством опытного сотрудника</td></tr><tr><td>2.Коучинг</td><td>б)Систематическое обучение в специально оборудованном помещении</td></tr><tr><td>3. Обучение на рабочем месте</td><td>с)Индивидуальная работа тренера с сотрудником, направленная на достижение конкретных целей</td></tr></table> Запишите выбранные буквы под соответствующими цифрами: <table><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr><tr><td></td><td></td><td></td></tr></table>	Метод	Описание	1.Наставничество	а)Обучение на рабочем месте под руководством опытного сотрудника	2.Коучинг	б)Систематическое обучение в специально оборудованном помещении	3. Обучение на рабочем месте	с)Индивидуальная работа тренера с сотрудником, направленная на достижение конкретных целей	1	2	3				УК-3	5 мин				
Метод	Описание																					
1.Наставничество	а)Обучение на рабочем месте под руководством опытного сотрудника																					
2.Коучинг	б)Систематическое обучение в специально оборудованном помещении																					
3. Обучение на рабочем месте	с)Индивидуальная работа тренера с сотрудником, направленная на достижение конкретных целей																					
1	2	3																				
34.	1- с, 2 - а, 3- d, 4- b	Прочитайте текст и установите соответствие: Установите соответствие между типом организационной культуры и её описанием: <table><tr><th>Тип культуры</th><th>Описание</th></tr><tr><td>1. Клан-культура</td><td>а) Акцент на инновациях и риске</td></tr><tr><td>2.Адхократическая культура</td><td>б) Акцент на эффективности, продуктивности и результатах</td></tr><tr><td>3.Рыночная культура</td><td>с) Акцент на сотрудничестве, командной работе и развитии персонала</td></tr><tr><td>4.Иерархическая культура</td><td>д) Акцент на конкуренции, рыночной доле и удовлетворении клиентов</td></tr></table> Запишите выбранные буквы под соответствующими цифрами: <table><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>	Тип культуры	Описание	1. Клан-культура	а) Акцент на инновациях и риске	2.Адхократическая культура	б) Акцент на эффективности, продуктивности и результатах	3.Рыночная культура	с) Акцент на сотрудничестве, командной работе и развитии персонала	4.Иерархическая культура	д) Акцент на конкуренции, рыночной доле и удовлетворении клиентов	1	2	3	4					УК-3	5 мин
Тип культуры	Описание																					
1. Клан-культура	а) Акцент на инновациях и риске																					
2.Адхократическая культура	б) Акцент на эффективности, продуктивности и результатах																					
3.Рыночная культура	с) Акцент на сотрудничестве, командной работе и развитии персонала																					
4.Иерархическая культура	д) Акцент на конкуренции, рыночной доле и удовлетворении клиентов																					
1	2	3	4																			
35.	1- b, 2 - с, 3- а, 4- d	Прочитайте текст и установите соответствие: Сопоставьте командную роль по Белбину с ее описанием:	УК-3	5 мин																		

		<table><tr><th>Командная роль</th><th>Описание</th></tr><tr><td>1. Исполнитель</td><td>а) Генерирует идеи и предлагает новые решения</td></tr><tr><td>2. Ресурсник</td><td>б) Обеспечивает выполнение задач и следит за деталями</td></tr><tr><td>3. Генератор идей</td><td>с) Находит ресурсы и устанавливает связи</td></tr><tr><td>4. Координатор</td><td>д) Организует работу команды и координирует действия участников</td></tr></table> Запишите выбранные буквы под соответствующими цифрами: <table><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>	Командная роль	Описание	1. Исполнитель	а) Генерирует идеи и предлагает новые решения	2. Ресурсник	б) Обеспечивает выполнение задач и следит за деталями	3. Генератор идей	с) Находит ресурсы и устанавливает связи	4. Координатор	д) Организует работу команды и координирует действия участников	1	2	3	4						
Командная роль	Описание																					
1. Исполнитель	а) Генерирует идеи и предлагает новые решения																					
2. Ресурсник	б) Обеспечивает выполнение задач и следит за деталями																					
3. Генератор идей	с) Находит ресурсы и устанавливает связи																					
4. Координатор	д) Организует работу команды и координирует действия участников																					
1	2	3	4																			
36.	1-b, 2-с, 3-d, 4-a	Прочитайте текст и установите соответствие: Сопоставьте фактор, влияющий на эффективность командной работы, с его описанием: <table><tr><th>Фактор</th><th>Описание</th></tr><tr><td>1. Четкие цели</td><td>а) Способность команды к самоорганизации и адаптации</td></tr><tr><td>2. Роли и обязанности</td><td>б) Ясное понимание желаемого результата</td></tr><tr><td>3. Коммуникация</td><td>с) Распределение ответственности и задач</td></tr><tr><td>4. Командная динамика</td><td>д) Открытый и эффективный обмен информацией</td></tr></table> Запишите выбранные буквы под соответствующими цифрами: <table><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>	Фактор	Описание	1. Четкие цели	а) Способность команды к самоорганизации и адаптации	2. Роли и обязанности	б) Ясное понимание желаемого результата	3. Коммуникация	с) Распределение ответственности и задач	4. Командная динамика	д) Открытый и эффективный обмен информацией	1	2	3	4					УК-3	5 мин
Фактор	Описание																					
1. Четкие цели	а) Способность команды к самоорганизации и адаптации																					
2. Роли и обязанности	б) Ясное понимание желаемого результата																					
3. Коммуникация	с) Распределение ответственности и задач																					
4. Командная динамика	д) Открытый и эффективный обмен информацией																					
1	2	3	4																			
37.	1- b, 2 - с, 3- a,	Прочитайте текст и установите соответствие: Сопоставьте теорию мотивации с ее автором: <table><tr><th>Теория мотивации</th><th>Автор</th></tr><tr><td>1.Теория ожиданий</td><td>а)Абрахам Маслоу</td></tr><tr><td>2.Двухфакторная теория</td><td>б)Виктор Врум</td></tr><tr><td>3. Иерархия потребностей</td><td>с)Фредерик Герцберг</td></tr></table> Запишите выбранные буквы под соответствующими цифрами: <table><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr><tr><td></td><td></td><td></td></tr></table>	Теория мотивации	Автор	1.Теория ожиданий	а)Абрахам Маслоу	2.Двухфакторная теория	б)Виктор Врум	3. Иерархия потребностей	с)Фредерик Герцберг	1	2	3				УК-3	5 мин				
Теория мотивации	Автор																					
1.Теория ожиданий	а)Абрахам Маслоу																					
2.Двухфакторная теория	б)Виктор Врум																					
3. Иерархия потребностей	с)Фредерик Герцберг																					
1	2	3																				
Задания закрытого типа на установление правильной последовательности																						
38.	b, a, c, e, d, f	Прочитайте задание и установите последовательность Процесс найма персонала:	УК-3	5 мин																		

		а) Разработка должностной инструкции. б) Определение потребностей в персонале. в) Размещение вакансии. г) Проведение собеседований. д) Отбор кандидатов. е) Обучение и адаптация.		
39.	d, e, a, c, b	Прочитайте задание и установите последовательность Планирование карьерного роста: а) Оценка потенциала сотрудника. б) Разработка индивидуального плана развития. в) Постановка целей карьерного роста. г) Анализ потребностей компании. д) Идентификация необходимых навыков.	УК-3	5 мин
40.	a, b, c, e, d	Прочитайте задание и установите последовательность Процесс обучения персонала: а) Определение потребностей в обучении. б) Разработка учебного плана. в) Выбор метода обучения. г) Оценка эффективности обучения. д) Организация обучения.	УК-3	5 мин
41.	d, c, b, e, a	Прочитайте задание и установите правильную последовательность. Увольнение сотрудника по инициативе работодателя: а) Выплата компенсаций. б) Подготовка и оформление документов. в) Информирование сотрудника о причинах увольнения. г) Переговоры с сотрудником о прекращении трудового договора. д) Составление приказа об увольнении.	УК-3	5 мин
42.	e, c, b, d, a	Прочитайте задание и установите правильную последовательность. Внедрение новой системы мотивации: а) Мониторинг эффективности новой системы. б) Разработка и внедрение новой системы. в) Анализ текущей системы мотивации. г) Обучение персонала новой системе. д) Планирование изменений.	УК-3	5 мин
43.	b, a, c, d, e	Прочитайте задание и установите правильную последовательность. Процесс привлечения инвестиций в развитие персонала: а) Подготовка бизнес-плана. б) Разработка программы развития. в) Поиск инвесторов. г) Представление проекта инвесторам. д) Получение инвестиций и планирование расходов.	УК-3	5 мин
44.	b, e, d, a, c	Прочитайте задание и установите правильную последовательность. Введение новой должности в компании: а) Разработка должностной инструкции. б) Определение потребностей в новой должности.	УК-3	5 мин

		с) Поиск подходящих кандидатов. d) Согласование с руководством. e) Анализ рынка труда.		
45.	a, b, c, d, e	Прочитайте задание и установите правильную последовательность. Мотивация сотрудников: a) Определение текущего уровня мотивации. b) Выявление потребностей сотрудников. c) Разработка индивидуальных программ мотивации. d) Внедрение программ мотивации. e) Оценка эффективности программ мотивации.	УК-3	5 мин
46.	a, c, d, e, b	Прочитайте задание и установите правильную последовательность. Процесс аттестации персонала: a) Разработка критериев оценки. b) Оформление результатов аттестации. c) Подготовка к аттестации. d) Проведение аттестации. e) Изучение аттестационных материалов.	УК-3	5 мин
47.	b, d, e, a, c	Прочитайте задание и установите правильную последовательность. Реализация обучающей программы: a) Проведение обучающих занятий. b) Разработка программы обучения. c) Оценка результатов обучения. d) Подготовка учебных материалов. e) Регистрация участников.	УК-3	5 мин
48.	c, b, a, e, d,	Прочитайте задание и установите правильную последовательность. Установите правильную последовательность фаз развития команды: a) Нормирование b) Бурление c) Формирование d) Переформирование. e) Функционирование	УК-3	5 мин
49.	b,d,a,c,e	Прочитайте задание и установите правильную последовательность. Укажите правильную последовательность действий при возникновении конфликта в команде: a) Ограничение числа участников конфликта b) Признать наличие проблемы и определить её суть. c) Анализ ситуации внешним экспертом d) Изучение причин возникновения конфликта e) Принятие решения по разрешению конфликта	УК-3	5 мин
Задания открытого типа на дополнение				
50.	систему принципов, целей, методов, мероприятий	Кадровая политика организации представляет собой _____, _____, _____ и _____ по управлению персоналом.	УК-3	5 мин

51.	долгосрочным, стратегических целей	Кадровая стратегия организации является _____ планом развития персонала, направленным на достижение _____ организации.	УК-3	5 мин
52.	временном горизонте	Ключевое отличие кадровой стратегии от кадровой политики заключается в _____ планирования.	УК-3	5 мин
53.	согласована, стратегией	Кадровая политика должна быть _____ с миссией и _____ организации.	УК-3	5 мин
54.	повышению производительности, снижению, укреплению	Эффективная кадровая политика способствует _____ труда, _____ текучести кадров и _____ корпоративной культуры.	УК-3	5 мин
55.	внутренние, такие как финансовые возможности и корпоративная культура	Формирование кадровой стратегии должно учитывать _____ факторы (внешние, такие как рынок труда и законодательство) и _____.	УК-3	5 мин
56.	планирование, подбор, обучение, мотивация, улучшение	К основным направлениям кадровой политики относятся: _____ персонала, _____ персонала, _____ персонала и _____ условий труда.	УК-3	5 мин
57.	недостижению стратегических целей	Несоответствие кадровой политики и стратегии организации может привести к.....	УК-3	5 мин
58.	Планирования, реализации, контроля)	Внедрение кадровой стратегии требует _____, _____ (реализации) и _____ её выполнения.	УК-3	5 мин
59.	Команда	_____ - это группа сотрудников организации, объединённых общими целями и ответственностью за результат.	УК-3	5 мин
60.	Организационная культура	_____ это совокупность ценностей, норм, убеждений, традиций и поведенческих моделей, которые формируются и развиваются внутри организации.	УК-3	5 мин
61.	Трудовая мотивация	Совокупность движущих сил, которые побуждают человека к осуществлению определённых трудовых действий, основывающиеся на необходимости удовлетворения базовых потребностей – это _____	УК-3	5 мин
62.	Стимулирование персонала	Процесс влияния на сотрудника с помощью внешних определённых инструментов для эффективности и результативности труда – это _____	УК-3	5 мин

Задания открытого типа с развернутым ответом (не менее двух тестов открытого типа на каждую компетенцию)				
63.	Сопро­тивле­ние измене­ниям, про­бле­мы с ком­му­ни­ка­ци­ей и т.д.	Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ. Назовите две распространённые проблемы, связанные с организационными изменениями.	УК-3	10 мин
64.	Возможные причины высокой текучести кадров: • Несоответс­твие ожиданиям: Молодые специалисты часто имеют завышенные ожидания относительно работы и карьерного роста. Несоответствие реальности и ожиданий может привести к разочарованию и увольнению. Это может быть связано с нереалистичным описанием вакансии, отсутствием обратной связи или недостаточным менторством. • Недостаток обучения и развития: Отсутствие возможностей для профессионального роста и развития может демотивировать молодых специалистов. Они стремятся к обучению и развитию своих навыков, и если компания не предоставляет таких возможностей, они ищут их в другом месте. • Неэффекти	Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ. Компания “Альфа” столкнулась с проблемой высокой текучести кадров среди молодых специалистов. Многие увольняются в течение первого года работы. Проанализируйте возможные причины этой проблемы.	УК-3	10 мин

	Плохая адаптация: Плохо организованный процесс адаптации новых сотрудников может затруднить их интеграцию в команду и компанию. Без должной поддержки и наставничества, молодые специалисты могут чувствовать себя потерянными и неуверенными. • Негативная корпоративная культура: Негативная атмосфера, токсичное поведение коллег или руководителей, отсутствие командной работы и поддержки могут привести к тому, что молодые специалисты захотят уйти из компании. • Неадекватная заработная плата и льготы: Низкая заработная плата или недостаток привлекательных льгот (медицинское страхование, дополнительный отпуск, возможности для обучения) могут побудить молодых специалистов искать работу с лучшими условиями. • Отсутствие обратной связи и признания: Молодые специалисты нуждаются в регулярной обратной связи о своей работе и			
--	---	--	--	--

	достижениях. Отсутствие признания их усилий может привести к снижению мотивации и увольнению. • Неясные карьерные перспективы: Отсутствие ясного понимания карьерного пути и возможностей для продвижения может демотивировать молодых специалистов. Они хотят видеть перспективы роста в компании			
65.	Комплекс мер по развитию персонала: 1. Улучшение процесса отбора. 2. Разработка эффективной программы адаптации. 3. Инвестиции в обучение и развитие: 4. Создание позитивной корпоративной культуры: 5. Обзор заработной платы и льгот:. 6. Регулярная обратная связь: 7. Карьерное планирование: 8. Анализ текучести кадров:	Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ. Компания “Альфа” столкнулась с проблемой высокой текучести кадров среди молодых специалистов. Многие увольняются в течение первого года работы. Предложите комплекс мер по развитию персонала, направленных на улучшение ситуации.	УК-3	10 мин
66.	1. Четко определенные цели и общая направленность: Команда понимает свои цели, задачи и как они связаны с общей миссией. У всех членов команды есть общее видение успеха и понимание своего	Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ Опишите три основных признака высокоэффективной команды.	УК-3	10 мин

	вклада в его достижение. 2.Эффективная коммуникация и сотрудничество: Члены команды открыто и честно общаются друг с другом, делятся информацией, идеями и обратной связью. Они умеют слушать и понимать друг друга, решать конфликты конструктивно и работать вместе как единое целое. 3.Взаимодополнение навыков и компетенций: Команда состоит из людей с различными навыками и опытом, которые дополняют друг друга. Это позволяет команде решать сложные задачи и достигать лучших результатов, чем это было бы возможно при работе отдельных индивидуумов.			
--	---	--	--	--