

**ПРИЛОЖЕНИЕ А**  
**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ МАТЕРИАЛОВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**  
**ПО ДИСЦИПЛИНЕ «Кадровая политика предприятия»**

**1. Перечень оценочных средств для компетенций, формируемых в результате освоения дисциплины**

| <b>Код контролируемой компетенции</b>   | <b>Способ оценивания</b> | <b>Оценочное средство</b>                     |
|---|--------------------------|---|
| ПК-16: Способен оперировать основными правовыми понятиями и специальными категориями в профессиональной сфере, давать экономическую оценку фактам и обстоятельствам | Зачет                    | Комплект контролирующих материалов для зачета |

**2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания**

Оцениваемые компетенции представлены в разделе «Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций» рабочей программы дисциплины «Кадровая политика предприятия».

При оценивании сформированности компетенций по дисциплине «Кадровая политика предприятия» используется 100-балльная шкала.

| <b>Критерий</b>  | <b>Оценка по 100-балльной шкале</b> | <b>Оценка по традиционной шкале</b> |
|--|-------------------------------------|-------------------------------------|
| Студент освоил изучаемый материал, выполняет задания в соответствии с индикаторами достижения компетенций, может допускать отдельные ошибки.                 | 25-100                              | <i>Зачтено</i>                      |
| Студент не освоил основное содержание изученного материала, задания в соответствии с индикаторами достижения компетенций не выполнены или выполнены неверно. | 0-24                                | <i>Не зачтено</i>                   |

**3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки уровня достижения компетенций в соответствии с индикаторами**

**1.ФОМ**

| <b>Компетенция</b>   | <b>Индикатор достижения компетенции</b>   |
|--|---|
| ПК-16 Способен оперировать основными правовыми понятиями и специальными категориями в профессиональной сфере, давать экономическую оценку фактам и обстоятельствам | ПК-16.1 Способен организовывать контроль в профессиональной деятельности            |
|  | ПК-16.2 Способен разрабатывать управленческие решения с применением правовых знаний |

## Типовые тесты по дисциплине

1. Генеральное направление кадровой работы, совокупность принципов, методов, форм, организационного механизма по выработке целей и задач, направленных на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала, на создание квалифицированного и высокопроизводительного сплоченного коллектива, способного своевременно реагировать на постоянно меняющиеся требования рынка с учетом стратегии развития организации – это: \_\_\_\_\_ Допишите предложение.

2. Причинами повышения значения кадровой политики с точки зрения интересов предприятия являются:

- a) рост требований к качеству выполняемой персоналом работы;
- b) сокращение рынка узкоспециализированной рабочей силы;
- c) непрерывный рост расходов на содержание персонала предприятия;
- d) рост оказываемого персоналом социального давления на руководство;
- e) все выше перечисленное.

3. Обеспечение оптимального баланса процессов обновления и сохранения численного и качественного состава кадров в соответствии с потребностями самой организации, требованиям действующего законодательства и состоянием рынка труда – это:

- a) цель кадровой политики;
- b) задача кадровой политики;
- c) назначение кадровой политики.

4. Принцип кадровой политики, в соответствии с которым необходимо искать честные компромиссы между администрацией и работниками, а не отдавать предпочтение интересам организации:

- a) соответствия;
- b) одинаковой необходимости достижения индивидуальных и организационных целей;
- c) индивидуальности;
- d) регулярности оценки индивидуальных качеств и возможностей;
- e) равномерного сочетания стимулов и санкций.

5. В чем заключается смысл принципа профессиональной компетенции? Ответ:

6. В практике передовых предприятий существуют следующие принципы кадровой политики:

- a) демократизм управления и готовность к сотрудничеству, предполагающие соблюдение ряда условий;
- b) знание отдельных людей и их потребностей, учет интересов индивида и социальной группы;
- c) справедливость, соблюдение равенства и последовательность;
- d) a, b;
- e) все выше перечисленные.

7. Деятельность, направленная на определение и покрытие потребности в персонале – это:

- a) подбор кадров;
- b) кадровое планирование;
- c) маркетинг персонала;
- d) a, b.

8. Основные характеристики кадровой политики заключаются в следующем: а) связь со стратегией развития организации;

- b) ориентация на долгосрочное планирование;
- c) значимость роли персонала;
- d) философия фирмы в отношении работников;
- e) система взаимосвязанных функций и процедур по работе с персоналом
- f) все выше перечисленное.

9. Какие факторы оказывают влияние на кадровую политику предприятия? а) ситуация на рынке;

- b) цель предприятия;
- c) стиль управления;
- d) условия труда;
- e) качественные характеристики коллектива;
- f) a, c, d;
- g) все выше перечисленные.

10. Дополните нижеприведенный список основных типов кадровой политики предприятия:

- a) пассивная;
- b) реактивная;
- c) превентивная;
- d) активная;
- e) \_\_\_\_\_.

11. Кадровая политика, которая характеризуется наличием у руководства организации обоснованных прогнозов ее развития и соответствующих им методов и средств воздействия на персонал:

- a) пассивная;
- b) реактивная;
- c) превентивная;
- d) активная.

12. Выделяют следующие виды активной кадровой политики:

- a) открытая и закрытая;
- b) рациональная и авантюристическая;
- c) механистическая и индивидуалистская.

13. Какая из характеристик присуща открытой кадровой политике?

- a) возможность быстрого включения персонала в конкурентные отношения, внедрение новых для организации подходов, предложенных новичками;
- b) эффективная адаптация персонала за счет института наставников, высокой сплоченности коллектива, включение в традиционные подходы;
- c) необходимость специально инициировать процесс разработки инновации, высокое чувство причастности, ответственности за изменения за счет осознания общности судьбы человека и предприятия.

14. Кадровая политика, которая предполагает наличие у руководства организации обоснованных прогнозов развития ситуации при одновременном недостатке средств для оказания влияния на кадровую ситуацию.

Ответ: \_\_\_\_\_

15. Рациональная кадровая политика предполагает:

- a) возможность реализации внутри организации мобильной стратегии управления персоналом с учетом осуществления нескольких проектов или направлений деятельности.
- b) гибкие формы включения специалистов для решения тех задач, характерных для определенной стадии реализации проекта, которые именно эти специалисты могут решать максимально эффективно.
- c) a, b.

16. Главной целью системы ротации кадров в организации является:

- a) оптимальная расстановка кадров различного уровня во всей организации для продуктивного развития бизнеса;
- b) снижение полномочий отдельных сотрудников;
- c) уменьшение прав работников организации.

17. Разрабатывают кадровую политику:

- a) высшее руководство предприятия;
- b) совет акционеров;
- c) администрация;
- d) кадровая служба;
- e) все варианты верны.

18. Принципами формирования кадровой политики предприятия являются:

- a) научность;
- b) комплексность;
- c) системность;
- d) эффективность;
- e) \_\_\_\_\_.

Допишите пятый принцип.

19. Факторами внешней среды, влияющими на разработку кадровой политики предприятия, являются:

- a) условия труда;
- b) нормативные ограничения;
- c) стиль руководства;
- d) ситуация на рынке труда;
- e) все выше перечисленное.

20. Этап проектирования кадровой политики предприятия, цель которого заключается в согласовании принципов и целей работы с персоналом с принципами и целями организации в целом, стратегией и этапом ее развития.

- a) нормирование;
- b) программирование;
- c) мониторинг.

**4. Файл и/или БТЗ с полным комплектом оценочных материалов прилагается.**