

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тверской государственный технический университет»
(ТвГТУ)

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

Экзамен

(промежуточной аттестации: экзамен, зачет, курсовая работа или курсовой проект; практики: с указанием вида и типа практики; государственного экзамена)

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Наименование дисциплины (для промежуточной аттестации)

Направление подготовки – 38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль) – Экономика и управление

Типы задач – организационно-управленческий

Разработаны в соответствии с:

рабочей программой дисциплины/программой практики/ программой государственной итоговой аттестации) рабочей программой дисциплины

утвержденной 30 сентября 2021 года

Разработчик(и): Федоров М.В.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тверской государственный технический университет»

Направление подготовки бакалавров – 38.03.02 Менеджмент
Направленность (профиль) – Экономика и управление
Кафедра «Менеджмент»
Дисциплина «Управление человеческими ресурсами»

**ЗАДАНИЕ ДЛЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ИТОГОВОГО КОНТРОЛЬНОГО
ИСПЫТАНИЯ № 1**

1. Вопрос для проверки уровня «знать» — 0, или 1, или 2 балла:

Основы кадрового планирования в организации. Сущность, цели и задачи.

2. Вопрос для проверки уровня «уметь» — 0 или 1 балл:

Дать оценку метода воздействия на трудовое поведение работника через мотивацию.

3. Вопрос для проверки уровня «уметь» — 0 или 1 балл:

Сформулировать правила управления конфликтами и стрессами.

4. Вопрос для проверки уровня «уметь» — 0 или 2 балла:

Ситуационное задание

Вы — генеральный директор компании. Определить, какие затраты на персонал вы запланируете на этапе создания и вывода на рынок нового объекта.

Критерии итоговой оценки за экзамен:

«отлично» - при сумме баллов 5 или 6;

«хорошо» - при сумме баллов 4;

«удовлетворительно» - при сумме баллов 3;

«неудовлетворительно» - при сумме баллов 0,1 или 2.

Составитель: к.ф.н. доцент  М.В. Федоров

Заведующий кафедрой:  О.П. Разинькова

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тверской государственный технический университет»

Направление подготовки бакалавров – 38.03.02 Менеджмент
Направленность (профиль) – Экономика и управление
Кафедра «Менеджмент»
Дисциплина «Управление человеческими ресурсами»

**ЗАДАНИЕ ДЛЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ИТОГОВОГО КОНТРОЛЬНОГО
ИСПЫТАНИЯ № 2**

1. Вопрос для проверки уровня «знать» — 0, или 1, или 2 балла:

Уровни и этапы кадрового планирования.

2. Вопрос для проверки уровня «уметь» — 0 или 1 балл:

Проанализировать задачи теории стимулирования труда.

3. Вопрос для проверки уровня «уметь» — 0 или 1 балл:

Рассмотреть причины и разработать предложения по борьбе с текучестью.

4. Вопрос для проверки уровня «уметь» — 0 или 2 балла:

Ситуационное задание

Определить ключевые понятия организационной структуры:

1) цель 2) элементы 3) связи 4) размерность 5) контроль 6) полномочия

Критерии итоговой оценки за экзамен:

«отлично» - при сумме баллов 5 или 6;

«хорошо» - при сумме баллов 4;

«удовлетворительно» - при сумме баллов 3;

«неудовлетворительно» - при сумме баллов 0,1 или 2.

Составитель: к.ф.н. доцент  М.В. Федоров

Заведующий кафедрой:  О.П. Разинькова

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тверской государственный технический университет»

Направление подготовки бакалавров – 38.03.02 Менеджмент
Направленность (профиль) – Экономика и управление
Кафедра «Менеджмент»
Дисциплина «Управление человеческими ресурсами»

**ЗАДАНИЕ ДЛЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ИТОГОВОГО КОНТРОЛЬНОГО
ИСПЫТАНИЯ № 3**

1. Вопрос для проверки уровня «знать» — 0, или 1, или 2 балла:

Кадровый контроллинг.

2. Вопрос для проверки уровня «уметь» — 0 или 1 балл:

Охарактеризовать организацию, формы и системы оплаты труда.

3. Вопрос для проверки уровня «уметь» — 0 или 1 балл:

Проанализировать теории стимулирования и дать свои предложения по совершенствованию форм их реализации.

4. Вопрос для проверки уровня «уметь» — 0 или 2 балла:

Ситуационное задание

Целью кадрового менеджмента является ...

- 1) максимальное сближение и гармонизация интересов и целей работников с общими целями и интересами компании
- 2) максимальное сближение и гармонизация целей компании и отдела кадров
- 3) максимальное сближение и гармонизация интересов работников с интересами собственника компании
- 4) максимальное сближение и гармонизация интересов работников с интересами государства;
- 5) максимальное сближение и гармонизация интересов и целей работников с целями трудовых инспекторов.

Критерии итоговой оценки за экзамен:

«отлично» - при сумме баллов 5 или 6;

«хорошо» - при сумме баллов 4;

«удовлетворительно» - при сумме баллов 3;

«неудовлетворительно» - при сумме баллов 0,1 или 2.

Составитель: к.ф.н. доцент  М.В. Федоров

Заведующий кафедрой:  О.П. Разинькова

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тверской государственный технический университет»

Направление подготовки бакалавров – 38.03.02 Менеджмент
Направленность (профиль) – Экономика и управление
Кафедра «Менеджмент»
Дисциплина «Управление человеческими ресурсами»

**ЗАДАНИЕ ДЛЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ИТОГОВОГО КОНТРОЛЬНОГО
ИСПЫТАНИЯ № 4**

1. Вопрос для проверки уровня «знать» — 0, или 1, или 2 балла:

Маркетинг персонала.

2. Вопрос для проверки уровня «уметь» — 0 или 1 балл:

Сравнить премиальные системы зарубежного опыта и отечественной практики.

3. Вопрос для проверки уровня «уметь» — 0 или 1 балл:

Дать схему управления нововведениями в работе по развитию человеческих ресурсов.

4. Вопрос для проверки уровня «уметь» — 0 или 2 балла:

Ситуационное задание

Основной характеристикой стабильности персонала организации является ...
кадров ...

- 1) показатель приема
- 2) текучесть
- 3) сменяемость
- 4) ротация
- 5) миссия организации

Критерии итоговой оценки за экзамен:

«отлично» - при сумме баллов 5 или 6;

«хорошо» - при сумме баллов 4;

«удовлетворительно» - при сумме баллов 3;

«неудовлетворительно» - при сумме баллов 0,1 или 2.

Составитель: к.ф.н. доцент  М.В. Федоров

Заведующий кафедрой:  О.П. Разинькова

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тверской государственный технический университет»

Направление подготовки бакалавров – 38.03.02 Менеджмент
Направленность (профиль) – Экономика и управление
Кафедра «Менеджмент»
Дисциплина «Управление человеческими ресурсами»

**ЗАДАНИЕ ДЛЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ИТОГОВОГО КОНТРОЛЬНОГО
ИСПЫТАНИЯ № 5**

1. Вопрос для проверки уровня «знать» — 0, или 1, или 2 балла:

Нормирование труда и расчет численности персонала.

2. Вопрос для проверки уровня «уметь» — 0 или 1 балл:

Обосновать применение основных положений этики деловых отношений в организационной культуре.

3. Вопрос для проверки уровня «уметь» — 0 или 1 балл:

Проанализировать существующие методы организации обучения персонала и выработать рекомендации по их совершенствованию.

4. Вопрос для проверки уровня «уметь» — 0 или 1 балл:

Ситуационное задание

Выбрать самый точный и полный перечень критериев отбора кандидатов на работу в организацию, признаваемый в лучших компаниях мира:

- 1) уровень профессиональных навыков; опыт работы; образование; личностные качества
- 2) уровень профессиональных навыков, образование; личностные качества; опыт работы
- 3) образование кандидата; уровень профессиональных навыков; опыт работы; личностные качества.

Критерии итоговой оценки за экзамен:

«отлично» - при сумме баллов 5 или 6;

«хорошо» - при сумме баллов 4;

«удовлетворительно» - при сумме баллов 3;

«неудовлетворительно» - при сумме баллов 0,1 или 2.

Составитель: к.ф.н. доцент  М.В. Федоров

Заведующий кафедрой:  О.П. Разинькова

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тверской государственный технический университет»

Направление подготовки бакалавров – 38.03.02 Менеджмент
Направленность (профиль) – Экономика и управление
Кафедра «Менеджмент»
Дисциплина «Управление человеческими ресурсами»

**ЗАДАНИЕ ДЛЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ИТОГОВОГО КОНТРОЛЬНОГО
ИСПЫТАНИЯ № 6**

1. Вопрос для проверки уровня «знать» — 0, или 1, или 2 балла:

Отбор, прием и наем персонала.

2. Вопрос для проверки уровня «уметь» — 0 или 1 балл:

Рассмотреть вопросы обеспечения безопасности деятельности персонала. Подтвердить свои постулаты нормативно-правовыми актами.

3. Вопрос для проверки уровня «уметь» — 0 или 1 балл:

Изложить стратегию развития персонала в организации.

4. Вопрос для проверки уровня «уметь» — 0 или 2 балла:

Ситуационное задание

Персонал включает в себя:

- 1) всех постоянных работников
- 2) всех штатных сотрудников непроизводственной сферы
- 3) всех сотрудников организации, за исключением руководителей высшего звена и собственника
- 4) всех работников предприятия, за исключением собственника, не выполняющего производственных функций;
- 5) работников коммерческих предприятий
- 6) всех сотрудников, не выполняющих постоянно руководящих функций

Критерии итоговой оценки за экзамен:

«отлично» - при сумме баллов 5 или 6;

«хорошо» - при сумме баллов 4;

«удовлетворительно» - при сумме баллов 3;

«неудовлетворительно» - при сумме баллов 0,1 или 2.

Составитель: к.ф.н. доцент  М.В. Федоров

Заведующий кафедрой:  О.П. Разинькова

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тверской государственный технический университет»

Направление подготовки бакалавров – 38.03.02 Менеджмент
Направленность (профиль) – Экономика и управление
Кафедра «Менеджмент»
Дисциплина «Управление человеческими ресурсами»

**ЗАДАНИЕ ДЛЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ИТОГОВОГО КОНТРОЛЬНОГО
ИСПЫТАНИЯ № 7**

1. Вопрос для проверки уровня «знать» — 0, или 1, или 2 балла:

Политика набора персонала.

2. Вопрос для проверки уровня «уметь» — 0 или 1 балл:

Определить методы управления конфликтами и стрессами.

3. Вопрос для проверки уровня «уметь» — 0 или 1 балл:

Рассмотреть особенности регулирования профессионального развития.

4. Вопрос для проверки уровня «уметь» — 0 или 2 балла:

Ситуационное задание

Каким должен быть уровень инфляции для текущего года, если ожидаемый индекс цен равен 112,4, а в предыдущем году он был 117,5?

Критерии итоговой оценки за экзамен:

«отлично» - при сумме баллов 5 или 6;

«хорошо» - при сумме баллов 4;

«удовлетворительно» - при сумме баллов 3;

«неудовлетворительно» - при сумме баллов 0,1 или 2.

Составитель: к.ф.н. доцент  М.В. Федоров

Заведующий кафедрой:  О.П. Разинькова

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тверской государственный технический университет»

Направление подготовки бакалавров – 38.03.02 Менеджмент
Направленность (профиль) – Экономика и управление
Кафедра «Менеджмент»
Дисциплина «Управление человеческими ресурсами»

**ЗАДАНИЕ ДЛЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ИТОГОВОГО КОНТРОЛЬНОГО
ИСПЫТАНИЯ № 8**

1. Вопрос для проверки уровня «знать» — 0, или 1, или 2 балла:

Подбор и расстановка персонала.

2. Вопрос для проверки уровня «уметь» — 0 или 1 балл:

Создание условий труда и регулирование управления текучестью кадров.

3. Вопрос для проверки уровня «уметь» — 0 или 1 балл:

Определить функции социальной службы и нормативно-правовую базу, регулирующую управление социальным развитием.

4. Вопрос для проверки уровня «уметь» — 0 или 2 балла:

Ситуационное задание

Отметить специфические черты (отличия), которые присущи работе с персоналом (кадрами) по сравнению с руководством персоналом:

- 1) сравнительная ограниченность властных полномочий менеджеров
- 2) постоянное, ежедневное управление сотрудниками
- 3) забота о повышении мотивации кадров
- 4) забота о повышении качества продукции, товаров или услуг
- 5) учет и оформление кадров
- 6) участие в стратегическом планировании персонала фирмы
- 7) ответственность за работу подразделений

Критерии итоговой оценки за экзамен:

«отлично» - при сумме баллов 5 или 6;

«хорошо» - при сумме баллов 4;

«удовлетворительно» - при сумме баллов 3;

«неудовлетворительно» - при сумме баллов 0,1 или 2.

Составитель: к.ф.н. доцент  М.В. Федоров

Заведующий кафедрой:  О.П. Разинькова

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тверской государственный технический университет»

Направление подготовки бакалавров – 38.03.02 Менеджмент
Направленность (профиль) – Экономика и управление
Кафедра «Менеджмент»
Дисциплина «Управление человеческими ресурсами»

**ЗАДАНИЕ ДЛЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ИТОГОВОГО КОНТРОЛЬНОГО
ИСПЫТАНИЯ № 9**

1. Вопрос для проверки уровня «знать» — 0, или 1, или 2 балла:

Деловая оценка персонала.

2. Вопрос для проверки уровня «уметь» — 0 или 1 балл:

Сформировать требования к рабочему месту.

3. Вопрос для проверки уровня «уметь» — 0 или 1 балл:

Разработать алгоритм стратегии развития персонала в организации.

4. Вопрос для проверки уровня «уметь» — 0 или 2 балла:

Ситуационное задание

Для принципа прозрачности характерно:

- 1) рациональная автономность структурных подразделений или отдельных руководителей
- 2) концептуальное единство и доступная терминология
- 3) простота системы управления персоналом
- 4)

Критерии итоговой оценки за экзамен:

«отлично» - при сумме баллов 5 или 6;

«хорошо» - при сумме баллов 4;

«удовлетворительно» - при сумме баллов 3;

«неудовлетворительно» - при сумме баллов 0,1 или 2.

Составитель: к.ф.н. доцент  М.В. Федоров

Заведующий кафедрой:  О.П. Разинькова

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тверской государственный технический университет»

Направление подготовки бакалавров – 38.03.02 Менеджмент
Направленность (профиль) – Экономика и управление
Кафедра «Менеджмент»
Дисциплина «Управление человеческими ресурсами»

**ЗАДАНИЕ ДЛЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ИТОВОГО КОНТРОЛЬНОГО
ИСПЫТАНИЯ № 10**

1. Вопрос для проверки уровня «знать» — 0, или 1, или 2 балла:

Специализация, профориентация и трудовая адаптация персонала.

2. Вопрос для проверки уровня «уметь» — 0 или 1 балл:

Обозначить роль специалистов по управлению человеческими ресурсами в организации.

3. Вопрос для проверки уровня «уметь» — 0 или 1 балл:

Разработать алгоритм оперативного плана работы с персоналом.

4. Вопрос для проверки уровня «уметь» — 0 или 2 балла:

Ситуационное задание

Новой функцией для кадровых подразделений в России является:

- 1) участие в стратегическом планировании
- 2) обеспечение кадрами: определение потребности в кадрах, поиск специалистов, оформление документов
- 3) ознакомление вновь принятых сотрудников с рабочим местом и условиями труда
- 4) прекращение контрактов, увольнение сотрудников
- 5) подготовка документов в связи с назначением на руководящие должности
- 6) проведение аттестации работников

Критерии итоговой оценки за экзамен:

«отлично» - при сумме баллов 5 или 6;

«хорошо» - при сумме баллов 4;

«удовлетворительно» - при сумме баллов 3;

«неудовлетворительно» - при сумме баллов 0,1 или 2.

Составитель: к.ф.н. доцент  М.В. Федоров

Заведующий кафедрой:  О.П. Разинькова

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тверской государственный технический университет»

Направление подготовки бакалавров – 38.03.02 Менеджмент
Направленность (профиль) – Экономика и управление
Кафедра «Менеджмент»
Дисциплина «Управление человеческими ресурсами»

**ЗАДАНИЕ ДЛЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ИТОГОВОГО КОНТРОЛЬНОГО
ИСПЫТАНИЯ № 11**

1. Вопрос для проверки уровня «знать» — 0, или 1, или 2 балла:
**Основы организации труда. Управленческий труд, его специфика.
Высвобождение персонала.**
2. Вопрос для проверки уровня «уметь» — 0 или 1 балл:
Проанализировать влияние на экономические показатели предприятия.
3. Вопрос для проверки уровня «уметь» — 0 или 1 балл:
Составить алгоритм прогнозирования и планирования потребности в персонале.
4. Вопрос для проверки уровня «уметь» — 0 или 1 балл:
Ситуационное задание
Менеджер по персоналу не несет непосредственной ответственности за ...
 - 1) планирование и проведение программы мероприятий в области кадровой политики
 - 2) проведение испытаний кандидатов на вакантные места
 - 3) набор персонала
 - 4) оценку кадров
 - 5) рекомендации по изменению статуса служащих организации
 - 6) показатели работы вновь принятых сотрудников
 - 7) доведение необходимой информации до подчиненных

Критерии итоговой оценки за экзамен:

- «отлично» - при сумме баллов 5 или 6;
«хорошо» - при сумме баллов 4;
«удовлетворительно» - при сумме баллов 3;
«неудовлетворительно» - при сумме баллов 0,1 или 2.

Составитель: к.ф.н. доцент  М.В. Федоров

Заведующий кафедрой:  О.П. Разинькова

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тверской государственный технический университет»

Направление подготовки бакалавров – 38.03.02 Менеджмент
Направленность (профиль) – Экономика и управление
Кафедра «Менеджмент»
Дисциплина «Управление человеческими ресурсами»

**ЗАДАНИЕ ДЛЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ИТОГОВОГО КОНТРОЛЬНОГО
ИСПЫТАНИЯ № 12**

1. Вопрос для проверки уровня «знать» — 0, или 1, или 2 балла:

Автоматизированные информационные технологии управления персоналом.

2. Вопрос для проверки уровня «уметь» — 0 или 1 балл:

Оценить затраты на персонал организации.

3. Вопрос для проверки уровня «уметь» — 0 или 1 балл:

Дать оценку концепции управления человеческими ресурсами.

4. Вопрос для проверки уровня «уметь» — 0 или 2 балла:

Ситуационное задание

Дать определение понятию «планирование человеческих ресурсов»:

- 1) процесс определения потребности организации в человеческих ресурсах и разработки методов ее покрытия
- 2) процесс выбора методов планирования
- 3) совокупность балансовых, нормативных и математико-статистических методов планирования персонала
- 4) совокупность различных планов

Критерии итоговой оценки за экзамен:

«отлично» - при сумме баллов 5 или 6;

«хорошо» - при сумме баллов 4;

«удовлетворительно» - при сумме баллов 3;

«неудовлетворительно» - при сумме баллов 0,1 или 2.

Составитель: к.ф.н. доцент  М.В. Федоров

Заведующий кафедрой:  О.П. Разинькова

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тверской государственный технический университет»

Направление подготовки бакалавров – 38.03.02 Менеджмент
Направленность (профиль) – Экономика и управление
Кафедра «Менеджмент»
Дисциплина «Управление человеческими ресурсами»

**ЗАДАНИЕ ДЛЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ИТОГОВОГО КОНТРОЛЬНОГО
ИСПЫТАНИЯ № 13**

1. Вопрос для проверки уровня «знать» — 0, или 1, или 2 балла:

Управление социальным развитием. Социальная защита, функции социальной службы.

2. Вопрос для проверки уровня «уметь» — 0 или 1 балл:

Оценить экономическую эффективность проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом.

3. Вопрос для проверки уровня «уметь» — 0 или 1 балл:

Составить алгоритм планирования потребности в персонале.

4. Вопрос для проверки уровня «уметь» — 0 или 2 балла:

Ситуационное задание

Кадровая политика бывает:

- 1) пассивная
- 2) активная
- 3) реактивная
- 4) турбулентная
- 5) остаточная
- 6) превентивная

Критерии итоговой оценки за экзамен:

«отлично» - при сумме баллов 5 или 6;

«хорошо» - при сумме баллов 4;

«удовлетворительно» - при сумме баллов 3;

«неудовлетворительно» - при сумме баллов 0,1 или 2.

Составитель: к.ф.н. доцент  М.В. Федоров

Заведующий кафедрой:  О.П. Разинькова

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тверской государственный технический университет»

Направление подготовки бакалавров – 38.03.02 Менеджмент
Направленность (профиль) – Экономика и управление
Кафедра «Менеджмент»
Дисциплина «Управление человеческими ресурсами»

**ЗАДАНИЕ ДЛЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ИТОВОГО КОНТРОЛЬНОГО
ИСПЫТАНИЯ № 14**

1. Вопрос для проверки уровня «знать» — 0, или 1, или 2 балла:

Переподготовка, обучение, повышение квалификации, достижение высокого профессионализма персонала — составные части стратегии развития персонала в организации.

2. Вопрос для проверки уровня «уметь» — 0 или 1 балл:

Дать оценку социальных и экономических результатов.

3. Вопрос для проверки уровня «уметь» — 0 или 1 балл:

Составить схему реализации стратегии управления человеческими ресурсами

4. Вопрос для проверки уровня «уметь» — 0 или 2 балла:

Ситуационное задание

Определить составляющие маркетинга персонала:

- 1) выбор путей покрытия потребности в персонале
- 2) уточнение данных, представленных претендентом на вакансию
- 3) проведение тестирования
- 4) проведение кадрового интервью.

Критерии итоговой оценки за экзамен:

«отлично» - при сумме баллов 5 или 6;

«хорошо» - при сумме баллов 4;

«удовлетворительно» - при сумме баллов 3;

«неудовлетворительно» - при сумме баллов 0,1 или 2.

Составитель: к.ф.н. доцент  М.В. Федоров

Заведующий кафедрой:  О.П. Разинькова

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тверской государственный технический университет»

Направление подготовки бакалавров – 38.03.02 Менеджмент
Направленность (профиль) – Экономика и управление
Кафедра «Менеджмент»
Дисциплина «Управление человеческими ресурсами»

**ЗАДАНИЕ ДЛЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ИТОВОГО КОНТРОЛЬНОГО
ИСПЫТАНИЯ № 15**

1. Вопрос для проверки уровня «знать» — 0, или 1, или 2 балла:

Организация обучения персонала. Виды и методы обучения персонала.

2. Вопрос для проверки уровня «уметь» — 0 или 1 балл:

Дать оценку затрат на персонал.

3. Вопрос для проверки уровня «уметь» — 0 или 1 балл:

Разработать алгоритм формирования и поддержания высокоэффективных трудовых коллективов.

4. Вопрос для проверки уровня «уметь» — 0 или 2 балла:

Ситуационное задание

Управление персоналом возникло ...

- 1) с момента возникновения первых организаций
- 2) с созданием письменности в стране шумер
- 3) в древнем Египте при строительстве пирамид
- 4) при строительстве грандиозных храмов
- 5) после создания Ф. Тейлором науки об управлении
- 6) с наступлением капитализма и появлением первых отделов кадров

Критерии итоговой оценки за экзамен:

«отлично» - при сумме баллов 5 или 6;

«хорошо» - при сумме баллов 4;

«удовлетворительно» - при сумме баллов 3;

«неудовлетворительно» - при сумме баллов 0,1 или 2.

Составитель: к.ф.н. доцент  М.В. Федоров

Заведующий кафедрой:  О.П. Разинькова

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тверской государственный технический университет»

Направление подготовки бакалавров – 38.03.02 Менеджмент
Направленность (профиль) – Экономика и управление
Кафедра «Менеджмент»
Дисциплина «Управление человеческими ресурсами»

**ЗАДАНИЕ ДЛЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ИТОВОГО КОНТРОЛЬНОГО
ИСПЫТАНИЯ № 16**

1. Вопрос для проверки уровня «знать» — 0, или 1, или 2 балла:

Обосновать выбор источников найма персонала.

2. Вопрос для проверки уровня «уметь» — 0 или 1 балл:

Рассмотреть современные формы вознаграждения персонала и дать свои предложения по их совершенствованию.

3. Вопрос для проверки уровня «уметь» — 0 или 1 балл:

Проблемы осуществления властных отношений при командных формах организации труда.

4. Вопрос для проверки уровня «уметь» — 0 или 2 балла:

Ситуационное задание

Определить, какие из перечисленных методов относятся к методам кадрового планирования:

- 1) балансовый метод
- 2) корреляция
- 3) экспертный опрос
- 4) анализ коэффициентов

Критерии итоговой оценки за экзамен:

«отлично» - при сумме баллов 5 или 6;

«хорошо» - при сумме баллов 4;

«удовлетворительно» - при сумме баллов 3;

«неудовлетворительно» - при сумме баллов 0,1 или 2.

Составитель: к.ф.н. доцент  М.В. Федоров

Заведующий кафедрой:  О.П. Разинькова

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тверской государственный технический университет»

Направление подготовки бакалавров – 38.03.02 Менеджмент
Направленность (профиль) – Экономика и управление
Кафедра «Менеджмент»
Дисциплина «Управление человеческими ресурсами»

**ЗАДАНИЕ ДЛЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ИТОВОГО КОНТРОЛЬНОГО
ИСПЫТАНИЯ № 17**

1. Вопрос для проверки уровня «знать» — 0, или 1, или 2 балла:
Управление деловой карьерой в организации.
2. Вопрос для проверки уровня «уметь» — 0 или 1 балл:
Раскрыть понятие «управленческий труд» и выделить его специфику.
3. Вопрос для проверки уровня «уметь» — 0 или 1 балл:
Проанализировать формы и систему оплаты труда.
4. Вопрос для проверки уровня «уметь» — 0 или 2 балла:
Ситуационное задание

Укажите одну или несколько главных организационных причин, снижающих влияние традиционных кадровых подразделений в России.

- 1) прямая подчиненность президенту компании или директору по персоналу, обязанность неукоснительно выполнять их поручения
- 2) матричный характер организации, устанавливающий двойственность подчинения
- 3) элементарная организационная структура, основанная всего лишь на двухуровневом разделении труда
- 4) большое количество выполняемых функций
- 5) функциональный характер организации, закрепление основных прав за директором (менеджером) по персоналу
- 6) организационная независимость подразделений, занятых управление персоналом, друг от друга
- 7) низкий статус в структурах управления

Критерии итоговой оценки за экзамен:

«отлично» - при сумме баллов 5 или 6;

«хорошо» - при сумме баллов 4;

«удовлетворительно» - при сумме баллов 3;

«неудовлетворительно» - при сумме баллов 0,1 или 2.

Составитель: к.ф.н. доцент  М.В. Федоров

Заведующий кафедрой:  О.П. Разинькова

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тверской государственный технический университет»

Направление подготовки бакалавров – 38.03.02 Менеджмент
Направленность (профиль) – Экономика и управление
Кафедра «Менеджмент»
Дисциплина «Управление человеческими ресурсами»

**ЗАДАНИЕ ДЛЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ИТОГОВОГО КОНТРОЛЬНОГО
ИСПЫТАНИЯ № 18**

1. Вопрос для проверки уровня «знать» — 0, или 1, или 2 балла:
**Управление служебно-профессиональным продвижением персонала.
Управление кадровым резервом.**
2. Вопрос для проверки уровня «уметь» — 0 или 1 балл:
Охарактеризовать подход к спецификации, профориентации и трудовой адаптации персонала.
3. Вопрос для проверки уровня «уметь» — 0 или 1 балл:
Рассмотреть и охарактеризовать задачи теории стимулирования труда.
4. Вопрос для проверки уровня «уметь» — 0 или 1 балл:
Ситуационное задание
Определить, какие из следующих видов деятельности не относятся к управлению персоналом.
 - 1) координация трудовой деятельности сотрудников
 - 2) подбор, оценка и развитие кадров
 - 3) мотивация и оплата работников
 - 4) распределение бюджета предприятия
 - 5) описание рабочих мест и составление должностных инструкций
 - 6) обслуживание клиентов
 - 7) маркетинг продукции
 - 8) контроль за сотрудниками

Критерии итоговой оценки за экзамен:

- «отлично» - при сумме баллов 5 или 6;
«хорошо» - при сумме баллов 4;
«удовлетворительно» - при сумме баллов 3;
«неудовлетворительно» - при сумме баллов 0,1 или 2.

Составитель: к.ф.н. доцент  М.В. Федоров

Заведующий кафедрой:  О.П. Разинькова

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тверской государственный технический университет»

Направление подготовки бакалавров – 38.03.02 Менеджмент
Направленность (профиль) – Экономика и управление
Кафедра «Менеджмент»
Дисциплина «Управление человеческими ресурсами»

**ЗАДАНИЕ ДЛЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ИТОВОГО КОНТРОЛЬНОГО
ИСПЫТАНИЯ № 19**

1. Вопрос для проверки уровня «знать» — 0, или 1, или 2 балла:

Теории поведения индивида в организации. Формирование системы управления мотивации трудовой деятельности.

2. Вопрос для проверки уровня «уметь» — 0 или 1 балл:

Проанализировать специфику управленческого труда.

3. Вопрос для проверки уровня «уметь» — 0 или 1 балл:

Сформировать требования к организации обучения персонала.

4. Вопрос для проверки уровня «уметь» — 0 или 2 балла:

Ситуационное задание

Определить, какие методы отличаются прямым характером воздействия и не допускают свободы выбора сотрудников?

- 1) административные
- 2) экономические
- 3) убеждения
- 4) информирования
- 5) стимулирования

Критерии итоговой оценки за экзамен:

«отлично» - при сумме баллов 5 или 6;

«хорошо» - при сумме баллов 4;

«удовлетворительно» - при сумме баллов 3;

«неудовлетворительно» - при сумме баллов 0,1 или 2.

Составитель: к.ф.н. доцент  М.В. Федоров

Заведующий кафедрой:  О.П. Разинькова

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тверской государственный технический университет»

Направление подготовки бакалавров – 38.03.02 Менеджмент
Направленность (профиль) – Экономика и управление
Кафедра «Менеджмент»
Дисциплина «Управление человеческими ресурсами»

**ЗАДАНИЕ ДЛЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ИТОВОГО КОНТРОЛЬНОГО
ИСПЫТАНИЯ № 20**

1. Вопрос для проверки уровня «знать» — 0, или 1, или 2 балла:

**Процесс мотивации трудовой деятельности и его структурные элементы.
Ключевые принципы построения мотивационного процесса.**

2. Вопрос для проверки уровня «уметь» — 0 или 1 балл:

Сформировать требования к управлению кадровым резервом.

3. Вопрос для проверки уровня «уметь» — 0 или 1 балл:

Проанализировать теорию поведения индивида в организации.

4. Вопрос для проверки уровня «уметь» — 0 или 2 балла:

Ситуационное задание

Повышение роли персонала в современном мире непосредственно обусловлено:

- 1) расширением рыночной экономики за счет стран восточной европы и китая
- 2) ростом просвещенности, образования и культуры предпринимателей
- 3) изменением содержания труда
- 4) появлением международных организаций, защищающих гражданские права
- 5) повышением образованности работников и ростом цены труда.
- 6) развитием демократии.
- 7) сокращением рождаемости в индустриально развитых странах и появлением дефицита квалифицированной рабочей силы

Критерии итоговой оценки за экзамен:

«отлично» - при сумме баллов 5 или 6;

«хорошо» - при сумме баллов 4;

«удовлетворительно» - при сумме баллов 3;

«неудовлетворительно» - при сумме баллов 0,1 или 2.

Составитель: к.ф.н. доцент  М.В. Федоров

Заведующий кафедрой:  О.П. Разинькова