

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Самарский государственный аграрный университет»

Кафедра «Государственное управление и деловое администрирование»

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий кафедрой

 А.Г. Волконская

**ФОНД**  
**ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**  
ДЛЯ ПРОВЕРКИ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ  
ПО ДИСЦИПЛИНЕ

**Кадровый менеджмент**

38.05.01 Экономическая безопасность

Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности

ЭКОНОМИСТ

Кинель 2023

**ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ И ИНДИКАТОРОВ ИХ ДОСТИЖЕНИЯ ПО  
УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
1	2
<p>УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий</p>	<p>ИД-1/УК-1 Анализирует проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними ИД-2/УК-1 Осуществляет поиск, отбор и систематизацию информации для определения альтернативных вариантов решений ИД-3/УК-1 Критически оценивает надежность источников информации, работает с противоречивой информацией из разных источников ИД-4/УК-1 Предлагает и содержательно аргументирует стратегию решения проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарного подходов с учетом ограничений и рисков</p>
<p>УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, выработывая командную стратегию для достижения поставленной цели</p>	<p>ИД-1/УК-3 Выработывает стратегию командной работы и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели; ИД-2/УК-3 Разрешает конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон ИД-3/УК-3 Делегирует полномочия членам команды и распределяет обязанности, устанавливает обратную связь, принимает ответственность за общий результат</p>
<p>ПК-6 Способен планировать и организовывать служебную деятельность подчиненных, осуществлять контроль и учет ее результатов, принимать управленческие решения с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможностей использования имеющихся ресурсов</p>	<p>ИД-1/ПК-6 Демонстрирует знания принципов планирования служебной деятельности, методов рациональной организации производства и управления на предприятии, принципов и функций управления предприятием ИД-2/ПК-6 Знает принципы формирования службы экономической безопасности предприятия исходя из масштабов и специфики деятельности предприятия ИД-3/ПК-6 Выделяет контрольные точки планируемых мероприятий по обеспечению экономической безопасности предприятия, анализирует результаты проведенных следственных мероприятий ИД-4/ПК-6 Выбирает методы принятия управленческих решений с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможностей использования имеющихся ресурсов</p>

## ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕРКИ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

*Для оценки УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий*

**1. Человеческий капитал - это:**

+ форма инвестирования в человека, т. е. затраты на общее и специальное образование, накопление суммы здоровья от рождения и через систему воспитания до работоспособного возраста, а также на экономически значимую мобильность.

**2. Функции управления персоналом представляют собой:**

+ комплекс направлений и подходов работы с кадрами, ориентированный на удовлетворение производственных и социальных потребностей предприятия;

**3. Потенциал специалиста – это:**

+ совокупность возможностей, знаний, опыта, устремлений и потребностей;

**4. Профессиограмма - это:**

+ это описание особенностей определенной профессии, раскрывающее содержание профессионального труда, а также требования, предъявляемые к человеку.

**5. Из каких разделов состоит должностная инструкция?**

+ "Общие положения"; "Основные задачи"; "Должностные обязанности"; "Управленческие полномочия"

**6. Конфликтная ситуация - это:**

+ противоречивые позиции сторон по поводу решения каких-либо вопросов.

**7. Комплексная оценка работы - это:**

+ определение совокупности оценочных показателей качества, сложности и эффективности работы и сравнение с предыдущими периодами с помощью весовых коэффициентов;

**8. Коллегиальность в управлении - это ситуация, когда:**

+ работодатели работают в тесном контакте друг с другом и связаны узами сотрудничества и взаимозависимости, составляют управленческий штат.

**9. Целью какой школы было создание универсальных принципов управления:**

+ классическая школа или школа административного управления;

**Кадровый потенциал предприятия – это:**

+ совокупность работающих специалистов, устраивающихся на работу, обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства;

**10. Основным положением какой теории является то, что люди субъективно определяют отношение полученного вознаграждения к затраченным усилиям и соотносят с вознаграждением других людей?**

+ теории равенства С. Адамса.

**11. Средний уровень зарплаты одного работника рассчитывается:**

+ как отношение общего фонда оплаты труда к общей численности персонала.

**12. Какой вид власти подразумевает веру исполнителя в то, что влияющий имеет возможность удовлетворять его потребности:**

+ власть, основанная на вознаграждении;

**13. Какой вид власти подразумевает веру исполнителя в то, что влияющий имеет возможность заставлять и полное право наказывать:**

+ власть, основанная на принуждении;

**14. Какой вид власти подразумевает веру исполнителя в то, что руководитель обладает специальными знаниями и компетенцией, которые позволят удовлетворить его потребности:**

+ экспертная власть;

**15. Какой вид власти подразумевает веру исполнителя в то, что влияющий имеет право отдавать приказание и что его долг подчиняться им:**

+ законная власть.

*Для оценки УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели*

**16. При каком виде власти характеристики и свойства, влияющего настолько привлекательны для исполнителя, что он хочет быть таким же как влияющий:**

+ эталонная власть;

**17. Затраты на здравоохранение, воспитание, физическое формирование, интеллектуальное развитие, получение общего образования, приобретение специальности – это:**

+ инвестиции в человеческий капитал;

**18. Регулирует взаимоотношения между работодателями, т. е. покупателями продуктов интеллектуального труда и самими субъектами интеллектуальной деятельности по поводу формирования цены интеллектуального труда:**

+ инфраструктура рынка интеллектуального труда;

**19. Что такое адаптация персонала?**

+ взаимоотношения работника и организации, которые основываются на постепенном приспособлении сотрудников к новым профессиональным, социальным и организационно-экономическим условиям работы;

**20. Разделение труда предусматривает:**

+ разделение труда согласно систематизированным трудовым функциям;

**21. Нормированное рабочее время включает:**

+ общую продолжительность рабочей смены, на протяжении которой работник осуществляет трудовые функции;

**22. Отношение прироста производительности труда к приросту средней заработной платы - это:**

+ отношение темпов увеличения производительности труда к заработной плате.

**23. Отношением числа уволенных работников к общей численности персонала рассчитывается:**

+ текучесть кадров;

**24. Для того чтобы эффективно использовать деньги как мотиватор и избегать их воздействия как демотиватор, следует:**

+ связать плату с качеством выполнения или результатом, чтобы награда была соизмерима с усилиями работника;

**25. Выделите основной тип поведения, характерный для харизматического лидера (харизма — личное обаяние):**

+ выражение активной заботы о людях, в том числе и о самом себе, моделирование, самоуважение и усиление в других чувства собственного достоинства, вовлечение людей в принятие важных решений;

**26. Когда в процессе производственной деятельности сталкиваются интересы разных людей или специальных групп, то основной причиной конфликта является:**

+ различия в целях;

**27. Какой из стилей разрешения конфликтов направлен на поиски решения за счет взаимных уступок, на выработку промежуточного решения, устраивающего обе стороны, при котором особо никто не выигрывает, но и не теряет.**

+ стиль компромисса.

**28. Цена рабочей силы - это:**

+ заработная плата и бенефиты, реально выплачиваемые работодателем с учетом государственного регулирования в этой области;

**29. Разделение труда предусматривает:**

+ разделение труда согласно систематизированным трудовым функциям

**30. Целью управления персоналом является:**

+ реализация кадрового потенциала, обеспечение компании квалифицированными кадрами, прогнозирование и перспективное планирование персонала

*Для оценки ПК-6 Способен планировать и организовывать служебную деятельность подчиненных, осуществлять контроль и учет ее результатов, принимать управленческие решения с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможностей использования имеющихся ресурсов*

**31. Методы управления персоналом относятся:**

+ социально-психологические, экономические, административные

**32. Предметом управления персоналом является:**

+ изучение отношений между руководством и сотрудниками с целью более эффективного использования рабочего потенциала

**33. Процесс управления персоналом включает:**

+ оценку и обучение персонала, привлечение и отбор кадров, высвобождение персонала

**34. Персонал — это:**

+ все люди, живой труд которых участвует в создании продукции и/или оказании услуг организации.

**35. Причастность работников к принятию решений, касающихся их труда, — это:**

+ повышение уровня удовлетворенности трудом, делегирование полномочий, задействование творческого потенциала

**36. Система сквозных показателей — это:**

+ система общих критериев для разработки конкретных показателей всех подразделений организации: действенность, качество, экономичность, прибыльность, производительность, нововведения, качество трудовой жизни

**37. Трудовой потенциал - это:**

+ способность персонала организации при наличии у него определенных качественных характеристик и соответствующих социально-экономических, организационных условий достигать определенный конечный результат.

**38. Должностная инструкция – это**

+ стандартизированная форма изложения содержания работы на конкретном рабочем месте в определенное время является;

**39. Маркетинг персонала - это:**

+ вид управленческой деятельности, направленный на определение и покрытие потребности в персонале;

**40. Что представляет процесс набора персонала:**

+ создание достаточно представительного списка квалифицированных кандидатов на вакантную должность;

**41. Карьера - это:**

+ индивидуально осознанная позиция и поведение, связанное с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека;

**42. Наиболее распространенный в практике организаций подход к управленческому развитию:**

+ неструктурированный, непланируемый;

**43. Планируемое развитие менеджеров за пределами работы предусматривает:**

+ обучение по договору учебным центром;

**44. 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:**

+ резерв руководителей на выдвижение;

**45. Оценка эффективности деятельности подразделений управления персоналом - это системный процесс, направленный на:**

+ соизмерение затрат и результатов, связанных с деятельностью кадровых служб.

### **Критерии оценивания уровня сформированности компетенций**

Оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если им даны правильные ответы более, чем на 90% вопросов.

Оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если им даны правильные ответы на 80-89% вопросов.

Оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если им даны правильные ответы на 70-79% вопросов.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если им даны правильные ответы менее чем на 70% вопросов.